NÄR ARBETSRÄTT BLIR FEL

– Företagens syn på LAS

En undersökning om små- och medelstora företags syn på lagen om anställningsskydd (LAS) och vilka förändringar som behövs för en modern arbetsrätt.

företagarna

6 av 10

företag saknar kollektivavtal.

40%

Företagarnas juridiska rådgivning tar emot ca 10 000 telefonsamtal och e-postfrågor varje år. Drygt 40 procent handlar om arbetsrättsliga frågor.

7 av 10

företag i storleken 10–49 anställda anser att uppsägning på grund av personliga skäl är det mest betungande med LAS.

7 av 10

företag känner oro för övriga kvarvarande medarbetare om en uppsägning inte genomförs.

Var tredje

företag som velat säga upp anställda har avstått på grund av omsorg om den anställde.

1/2

av små och medelstora företag som haft behov av att rekrytera har avvaktat på grund av företrädesrättsreglerna.

42%

av företagen anser att kompetens är den viktigaste faktorn att ta hänsyn till vid behållandet av arbetstagare i företaget.

45%

av företagen som har sagt upp en anställd på grund av arbetsbrist har också någon gång bytt grund från uppsägning på grund av personliga skäl till arbetsbrist.

62%

av företagen finansierar sina anställdas kompetensutveckling.

72%

företag anser att arbetsgivare ska ha störst ansvar för kompetensutveckling när den faller inom ramen för företagets verksamhet.

INNEHÅLL

Sammanfattning 3
Introduktion 7
Bakgrund 10
1. UPPSÄGNING PÅ GRUND AV PERSONLIGA SKÄL ÄR MYCKET BETUNGANDE 13
Resultat: Uppsägning på grund av personliga skäl 13
Analys: Uppsägning på grund av personliga skäl 15
Företagarna föreslår: Uppsägning på grund av personliga skäl 19
2. UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST 21
Resultat: Uppsägning på grund av arbetsbrist 21
Analys: Uppsägning på grund av arbetsbrist 23
Företagarna föreslår: Uppsägning på grund av arbetsbrist 25
3. FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING 27
Resultat: Företrädesrätt till återanställning 28
Analys: Företrädesrätt till återanställning 28
Företagarna föreslår: Företrädesrätt till återanställning 29
4. FÖRETAGEN VILL HA KOMPETENSUTVECKLING OCH OMSTÄLLNING FÖR ALLA 30
Resultat: Företagen vill ha kompetensutveckling och omställning för alla 31
Analys: Företagen vill ha kompetensutveckling och omställning för alla 34
Företagarna föreslår:Företagen vill ha kompetensutveckling och omställning för alla 41

Författarna

Lise-Lotte Argulander,
jurist, expert arbetsrätt &
arbetsmiljö, Företagarna

Malin Påhls Hansson,
expert kompetens-
försörjning, Företagarna

René Bongard,
statistiker, Företagarna

Företagarna företräder över 60 000 företagare och samhällsbärare och har ca 2000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagsklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 – 406 17 00

SAMMANFATTNING

DISPOSITION

Rapporten består av tre delar, allmänna fakta om företagen, hur företagen upplever lagen om anställningsskydd (LAS) samt hur man ser på kompetens. Varje avsnitt inleds med resultaten från undersökningen, efterföljt av en analys för att sedan avlutas med Företagarnas förslag. Rapporten innehåller genomgående fritextsvar från respondenter i undersökningen och citat från Företagarnas juridiska rådgivning.

UPPSÄGNING PÅ GRUND AV PERSONLIGA SKÄL MYCKET BETUNGANDE

Företagen upplever att uppsägning på grund av personliga skäl utmärker sig som det mest betungande att förhålla sig till i LAS och de negativa konsekvenser som uppstår som följd av osäkerhet i tid, kostnad och höga beviskrav. Hälften av företagen som har sagt upp anställda e på grund av arbetsbrist anger även att de någon gång ändrat uppsägningsgrund från personliga skäl till arbetsbrist. Orsakerna är flera och synliggör bland annat ett regelverk som inte fungerar i praktiken.

Företagarna föreslår:

- Möjlighet att ”ogilitgförklara” uppsägning på grund av personliga skäl tas bort ur LAS.
- Förändrade och minskade skadestånd förs in i LAS 39 §.

UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST

Företagens upplevda problem med LAS ökar i takt med antalet anställda. Företagen känner en rädsla över att inte kunna behålla rätt kompetens vid arbetsbristuppsägning. Omsorgen om individen och turordningsreglerna är det mest betungande vid en arbetsbristuppsägning. Nytänkande och förändrade regelverk måste tas fram om företagen ska kunna fortsätta att vara jobbmotorn i svensk ekonomi.

Företagarna föreslår:

- Efterfrågad kompetens ska väga tyngre vid arbetsbristuppsägningar i mindre företag.
- Begreppet ”Tillräckliga kvalifikationer” ändras till exempelvis ”efterfrågad kompetens” i LAS.

Om undantagen ska vara kvar:

- Undantag från turordningen ska gälla oavsett företagets storlek.
- Antalet undantag utökas till hälften av det totala antalet anställda i företaget.
- ”Driftsenhet” ändras till ”jämförbara arbetsuppgifter” då turordningskrets ska bestämmas.

FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Företrädesrätten visar sig vara det främsta skälet att företag avvaktar med att rekrytera även om behov finns. Hälften av alla företag som sagt upp personal till följd av arbetsbrist har avvaktat med nyrekrytering på grund av företrädesrätten, vilket är negativt för svensk konkurrenskraft och tillväxt.

Företagarna föreslår:

- Slopad företrädesrätt eller minskad gällandetid.
- Begreppet "Tillräckliga kvalifikationer" ändras till exempelvis "eftefrågad kompetens".
- Företrädesrätte ska upphöra då den uppsagde fått nytt jobb.

FÖRETAGEN VILL HA KOMPETENSUTVECKLING OCH OMSTÄLLNING FÖR ALLA

Majoriteten av alla företag finansierar kompetensutveckling för de anställda. En utgångspunkt för företagen är dock att ansvaret för kompetensutvecklande insatser ska vara delat mellan arbetsgivare, arbetstagare och stat beroende på syftet med investering i humankapital. Arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar bör stimuleras genom möjliggörande ekonomiska incitament, inte införas som krav i lagstiftning då det ytterligare bidrar till företagens regelbörda.

Företagarna föreslår:

- Skatteincitament vid inköp av externa kartläggnings- och vägledningstjänster.
- RUT-avdrag vid inköp av kartläggnings- och vägledningstjänster för privatperson.
- Utvidgat utbud av checkar för validerings- och kartläggningstjänster.
- Skatteincitament vid inköp av kompetensutvecklande tjänster.
- Utvidgat studiemedelssystem för studier högre upp i åldern.
- Utvidgat studiemedel för lärlingsutbildning.

Foto: Emilia Jiménez-Bergmark

INTRODUKTION

De mindre företagen är motorn i svensk ekonomi och motsvarar 99,4 % av Sveriges samtliga företag. 4 av 5 jobb skapas i små- och medelstora företag med färre än 250 anställda och bidrar till vår gemensamma välfärd. Samtidigt framgår det av Företagarnas årliga Småföretagsbarometer[1] att svårigheterna att hitta rätt kompetens är företagens största tillväxthinder.

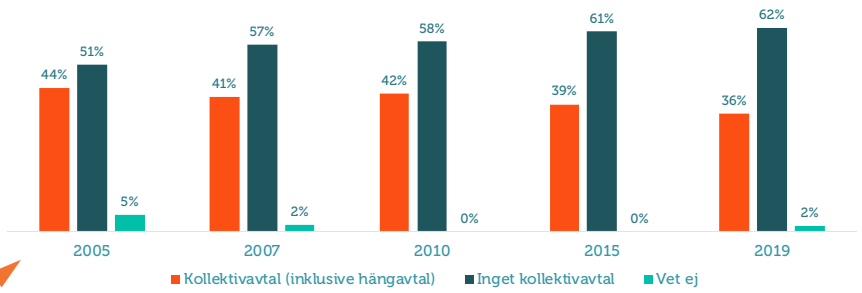
KOLLEKTIVAVTALSTECKNING HOS SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG SJUNKER

Över tid går det att utläsa att företag i allt större omfattning avstår från att teckna kollektivavtal eller hängavtal. Sedan 2005 har Företagarna ställt frågor om företagen har kollektivavtal eller inte i vår årliga rapport, Småföretagsbarometern[2]. Andelen företag som inte har kollektivavtal eller hängavtal ökar varje år. I årets undersökning uppger 62 procent av företagen att de inte har kollektivavtal eller hängavtal.

FÖRETAG UTAN KOLLEKTIVAVTAL LYDER DIREKT UNDER LAGEN

Stora delar av svensk arbetsmarknad regleras i kollektivavtal, bland annat lön, arbetstider och andra villkor som är avtalade mellan arbetsmarknadens parter –”den svenska modellen”. Vad parter och andra bör ha i åtanke är att andelen företag som saknar kollektivavtal ökar. Detta betyder att allt fler företag står utanför modellen. För dessa företag är det endast lagstiftningen som gäller vid frågor som berör anställningsskydd och arbetstid, vilket ökar kraven på att lagstiftningen är transparent och tillämpbar i praktiken. I den kritik som har funnits under långt tid mot LAS framgår det bland annat att den är omodern, stelbent, svår att tillämpa samt att det är både svårt och dyrt att avsluta anställningar.

Har ditt företag kollektivavtal och/eller hängavtal?



Population: samtliga, n = 4 000
Undersökningar 2005, 2007, 2010 genomfördes av Sifo, och 2015 och 2019 av Novus

Figur 1

JU STÖRRE FÖRETAG DESTO MER BETUNGANDE UPPLEVER DE LAS

Förra året genomförde Företagarna undersökningen Jobbskaparna[3], om drivkrafterna för företagandet och vad man upplever som mest betungande. Den visade bland annat att företag upplevde LAS betungande ju större företaget är. Allra mest betungande med att driva företag upplever företag med fler än 49 anställda som har hängavtal.[4] Det mest betungande är det arbetsrättsliga regelverket. Rädslan för att göra felrekryteringar samt att inte kunna avsluta en anställning korrekt är det som gör att företagen tvekar att anställa. Det i kombination med höga kostnader för att ha anställda (arbetsgivaravgifter, höga löner m.m.) gör trösklarna att anställa ännu högre.[5]

RÄDSLA ATT GÖRA FEL HINDRAR MINDRE FÖRETAG FRÅN ATT UTVECKLAS

Rädslan för att göra fel och behovet av flexibilitet i samband med rekrytering är några av de farhågor som Företagarna ofta får höra av företagen. Steget till att ta på sig ansvar för personal upplevs som en utmaning förenat med höga kostnader och stort ansvar. I rapporten framkommer det tydligt vilka reformer företagen ser behov av. Det gäller framför allt kostnaderna i samband med att företaget anställer, svårigheten att hitta rätt kompetens och behovet av en modern arbetsrättslig lagstiftning. Företagarna bestämde sig därför för att göra en djupdykning i arbetsrättens komplikationer och möjligheter. Rapporten belyser hur företagen upplever arbetsrätten, om problemen ökar eller minskar i takt med företagets storlek, samt om det finns någon skillnad med eller utan kollektivavtal.

STRATEGISK KOMPETENSFÖRSÖRJNING SKAPAR TRYGGHET FÖR FLER

Småföretagsbarometern visar återkommande att bristen på kompetens utgör det största tillväxthindret för företagen[6]. Rapportens sista del belyser därför företagens syn på kompetensutveckling som ett sätt att säkra framtida kompetensbehov. Genomgående framgår det av företagens svar att det finns ett utvecklat resonemang om vilka faktorer som skapar möjliggörande incitament för ett ständigt lärande hos företag, samt hur ansvarsfördelningen bör göras utifrån syftet med investeringen. I slutet av rapporten presenteras förslag som bygger på ekonomiska incitamentsstrukturer för att underlätta för strategisk kompetensutveckling och tryggad kompetensförsörjning för individ, företag och samhälle. Incitament som skapar rörlighet, innovation och global konkurrenskraft.

Av tradition har den anställde snarare än företaget skyddats i samband med strukturomvandling på svensk arbetsmarknad. I skrivande stund råder högkonjunktur, men indikationer pekar mot en stundande lågkonjunktur. Det är därför av yttersta vikt att en modernisering av arbetsrätten utgår från ett regelverk som håller över konjunkturer, såväl som över tid för både företag och anställda.

Företagarna ingår i Arbetsrättsutredningens referensgrupp

Januariavtalet, överenskommelsen mellan regeringen, Liberalerna och Centerpartiet innehåller en punkt om en moderniserad arbetsrätt som nu utreds och där Företagarna ingår i utredningens referensgrupp.

---

3 Jobbskaparna del 1 och 2, 2018
4 Företagarnas rapport Jobbskaparna del 1 – Stolthet och svordom, 2018 s 24f
5 Företagarnas rapport Jobbskaparna del 2 – Kompetensbristens effekter och jobbskapandets baksida, 2018
6 Se fotnot 1

Utredningen ska presentera förslag på följande områden:

- Att tydligt utökade undantag från turordningsreglerna ska införas.
- Att kostnader för uppsägning ska minska särskilt för mindre företag, samtidigt som skyddet mot godtyckliga uppsägningar ska bibehållas.
- Att ansvaret för kompetensutveckling och omställning ska utredas i syfte att föreslå hur arbetsgivarens ansvar för detta ska stärkas.
- Se över och eventuellt lägga förslag som skapar en bättre balans i anställningsskydden mellan olika anställningsvillkor.

SYFTET MED UNDERSÖKNINGEN

Företagarnas syfte med undersökningen är att skildra företagares syn på:

- Hur arbetsrätten fungerar i praktiken – både vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist och personliga skäl.
- Hinder för uppsägning.
- Utmaningar med och vilka effekter arbetsrättens utformning har.
- Hur en reform av arbetsrätten bör utformas för att bättre gynna kompetensförsörjningen i företaget.
- Om en mer flexibel arbetsrätt i enlighet med januariavtalet ska vägas upp av ett stärkt arbetsgivaransvar för medarbetares kompetensutveckling.
- Hur förutsättningarna och möjligheterna till kompetensutveckling kan stärkas för både arbetsgivare och arbetstagare.

Om undersökningen

Undersökningens syfte är att kartlägga vilka konsekvenser arbetsrättslagstiftningen har på företaget och vilka erfarenheter företagare har av dessa frågor. Demoskop har genomfört undersökningen på uppdrag av Företagarna under perioden 18 april - 28 maj 2019 i form av webbintervjuer med företagsledare/vd för företag i Sverige med 1–49 anställda inom samtliga branscher i det privata näringslivet förutom jordbruk, skogsbruk och fiske. Urvalet är nedbrutet på bransch och företagsstorlek för att få god spridning av intervjuerna bland företag av olika storlekar och inom olika branscher. Svaren är viktade så att de representerar företagsstrukturen i populationen. Centrala undersökningsfrågor kring arbetsrätten och företagares erfarenheter av arbetsrätten vid uppsägning ställs enbart till företag med erfarenhet av att friställa personal. Totalt har 1 826 intervjuer genomförts.

Företagarnas juridiska rådgivning

Företagarnas juridiska rådgivning, en medlemsförmån, hanterar varje år cirka 10 000 telefonsamtal och e-postfrågor. Drygt 40 procent av telefonsamtalen och e-postfrågorna kommer från arbetsgivare och handlar om arbetsrätt. Det kan vara allt från rekrytering, omorganisation och arbetsbrister, till hur man avslutar en anställning.

De vanligaste problemen bland de arbetsgivare som ringer är bedömningen av ”tillräckliga kvalifikationer” vid arbetsbristuppsägning, samt att hantera och säga upp personal som missköter sitt arbete. De mindre företagen med upp till 10 anställda har oftast inte kollektiv- eller hängavtal eller någon HR-avdelning och då fungerar Företagarnas rådgivning som ett stöd.

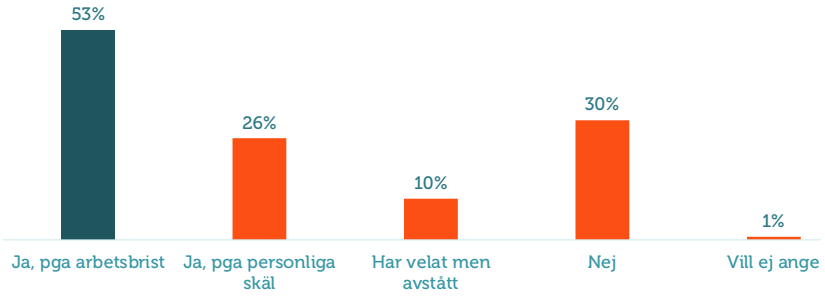
BAKGRUND

OLIKA ORSAKER TILL ATT SÄGA UPP ELLER AVSTÅ

Drygt hälften av företagen (53 procent) anger att de har sagt upp arbetstagare till följd av arbetsbrist, medan 26 procent av företagen har avslutat arbetstagares anställning på grund av personliga skäl. Tre av tio företag anger att de aldrig behövt säga upp arbetstagare. Ett av tio företag medger däremot att de velat säga upp arbetstagare men valt att avstå.

Figur 2

Har du någon gång sagt upp en medarbetare? Svara utifrån det officiella skäl du angav vid uppsägningen



Population: samtliga, n = 1 826

Den främsta anledningen till att företagen väljer att avstå från att säga upp anställda är omsorgen om personen när en anställning ska avslutas. Vart tredje företag anger att de avstått från att säga upp trots att de har velat på grund av hänsyn till personen som ska sägas upp.

Bristen på kompetent arbetskraft är en annan orsak till att företagen väljer att avstå från att avsluta en anställning. Var femte företag som velat säga upp en anställd har avstått och angivit att den främsta anledningen är svårigheten att hitta rätt ersättare.

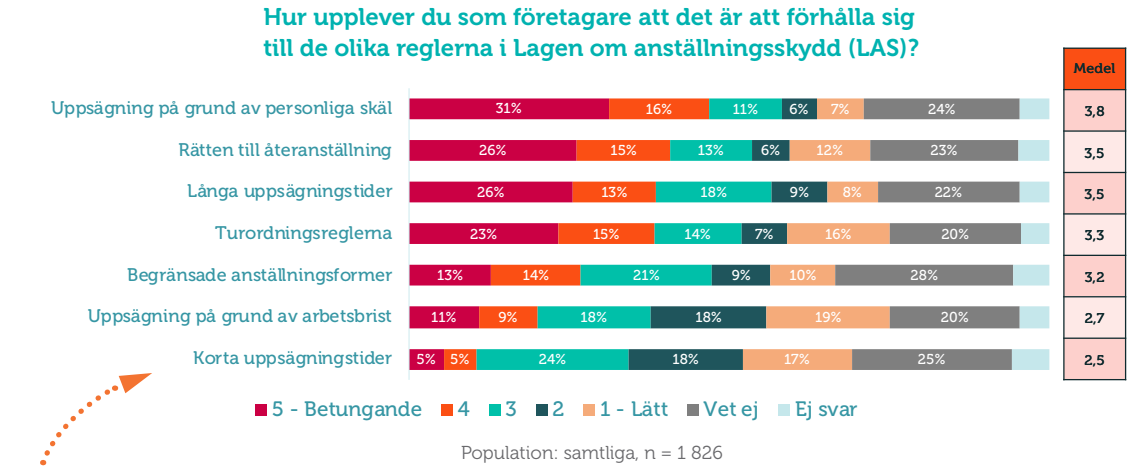
Vilken är orsaken till att du avstått från att säga upp medarbetare trots att du velat?

Figur 3

Population: Har velat säga upp en medarbetare men avstått, n = 265

UPPSÄGNINGAR BETUNGANDE OAVSETT SKÄL

Undersökningen visar att samtliga uppsägningar är betungande för företagen oavsett om det är arbetsbrist eller en uppsägning på grund av personliga skäl. Nästan hälften av företagen (47 procent) anser att uppsägning på grund av personliga skäl är det förhållandevis mest betungande i LAS, medan två av tio företag anser att det är betungande meduppsägning på grund av arbetsbrist. I företag med 10–49 anställda är andelen som anser att uppsägning på grund av personliga skäl är betungande så hög som 68 procent. Likaså är det turordningsreglerna vid arbetsbrist som upplevs som mer betungande i större företag. Drygt hälften av företagen (54 procent) av företag med 10–49 anställda anser att turordningsreglerna är det mycket betungande. Totalt anser 41 procent av företagen att företrädesrätten till återanställning är betungande. Även i grupperingen 10–49 anställda anser en högre andel att det är betungande, drygt hälften (53 procent) av företagen anser det.



Figur 4

ÄNDRINGAR I LAS SOM KAN GYNNA KOMPETENSFÖRSÖRJNINGEN

Företagen anser att de främsta förändringarna som måste till i LAS är att förenkla uppsägningar på grund av personliga skäl, avskaffa företrädesrätten till återanställning och utöka antalet undantag från turordning i mindre företag.

Vilka av följande förändringar av LAS anser du skulle gynna kompetensförsörjningen i ditt företag?

Population: samtliga, n = 1 826

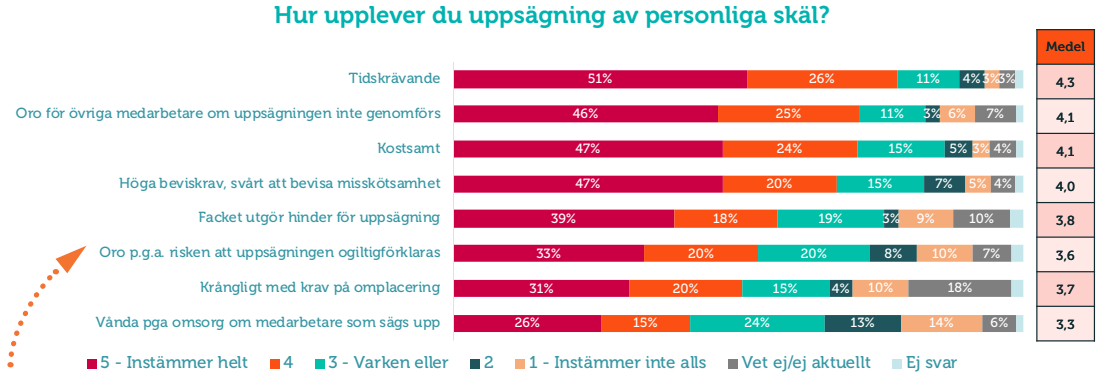
* Sammanfogning av svaren på tre olika påståenden:

- Utöka antal undantag från turordningsreglerna i mindre företag (färre än 10 anställda)
- Utöka undantagen från turordningsreglerna till att gälla 2 medarbetare per 10 anställda i företag med upp till 49 anställda
- Tillåt 2 undantag från turordningsreglerna för företag med upp till 49 anställda

Figur 5

1. UPPSÄGNING PÅ GRUND AV PERSONLIGA SKÄL ÄR MYCKET BETUNGANDE

Undersökningen visar att uppsägningen på grund av personliga skäl är mycket betungande med LAS för alla företag, oavsett företagens storlek.



Figur 6

Population: Har någon gång sagt upp en medarbetare pga personliga skäl, n = 578

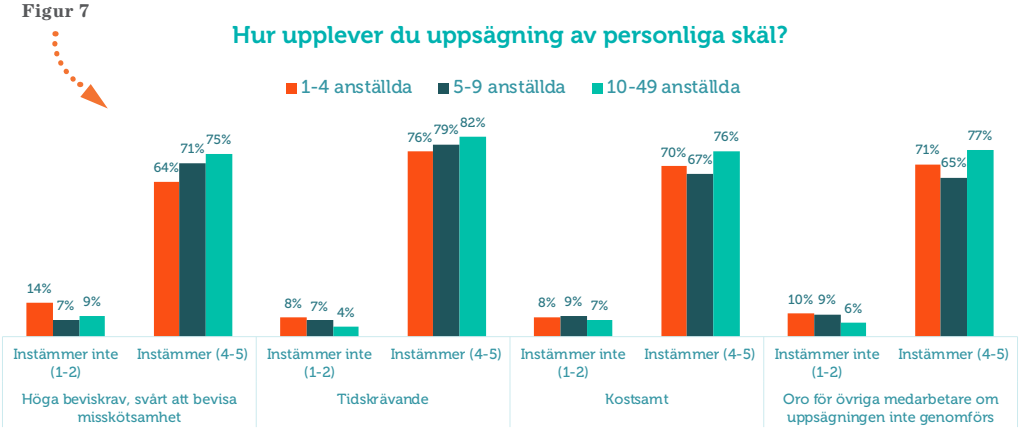
Resultat: Uppsägning på grund av personliga skäl

När vi bryter ner undersökningen i problem med lagen om anställningsskydd (LAS) utmärker sig uppsägning på grund av personliga skäl tydligt. Uppsägningar på grund av personliga skäl är det som företagen upplever mycket betungande att förhålla sig till i lagstiftningen. Nästan hälften av företagen (47 procent) anser så, medan ett av fem företag (20 procent) snarare lyfter uppsägning på grund av arbetsbrist som betungande i lagen om anställningsskydd. (figur 4)

Företagen upplever att uppsägning på grund av personliga skäl är tidskrävande och medför oro för övriga medarbetare om uppsägningen inte genomförs. Dessutom är det kostsam och medför höga beviskrav på misskötsel för att lyckas säga upp den anställde. Trenden är detsamma oberoende företagsstorlek, men andelen som anser att det är betungande är något högre i de större företagen.

Nästan 7 av 10 företag med 10 - 49 anställda anser uppsägning på grund av personliga skäl är mycket betungande med LAS. Bland de mindre företagen med 1 - 9 anställda är det något färre företag som anser detsamma. Sammanfattningsvis kan man konstatera att företag upplever uppsägning av personliga skäl som mycket betungande, oberoende storlek på företaget.

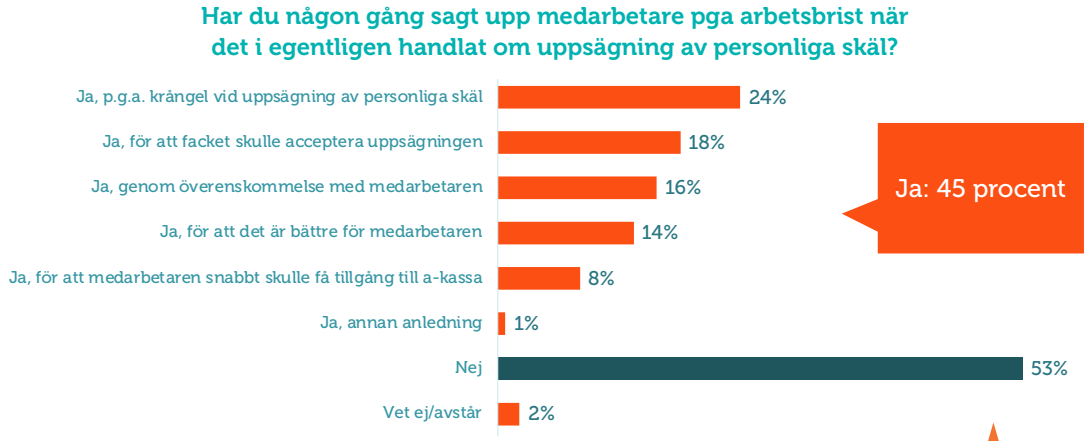
Figur 7



Population: Har någon gång sagt upp en medarbetare pga personliga skäl, n = 578

Vidare upplever företag med kollektivavtal uppsägning på grund av personliga skäl som något mer kostsamt i jämförelse med företag utan kollektivavtal. De upplever i större utsträckning att det krävs högre beviskrav samt att facket utgör hinder för uppsägningen.

Nästan hälften (45 procent) av företagen som har sagt upp på grund av arbetsbrist har också någon gång bytt grund från uppsägning på grund av personliga skäl till arbetsbrist. I företag med 5–9 anställda är det tre av tio företag (31 procent) som anger att det är för krångligt med uppsägningar på grund av personliga skäl och därför anger grunden arbetsbrist. Att träffa överenskommelse med arbetstagaren om arbetsbrist är vanligare i företag med 10–49 anställda, där drygt en femtedel anger det som orsak till att de bytt grund för uppsägningen. Det är också i företag med 10–49 anställda som 24 procent av företagen anger att de någon gång bytt grund från uppsägning på grund av personliga skäl till arbetsbrist för att facket ska acceptera uppsägningen.



Population: Har någon gång sagt upp en medarbetare pga arbetsbrist, n = 1 109

Figur 8

Analys: Uppsägning på grund av personliga skäl

Att så hög andel av företagen någon gång har bytt grund för uppsägningen på grund av personliga skäl till arbetsbrist är bekymmersamt. Att orsaker bakom beslutet är många belyser ytterligare att det nuvarande systemet med uppsägning på grund av personliga skäl inte fungerar tillfredsställande när företagen har behov av att avsluta anställning som inte fungerar. Företagarna misstänker att en annan bidragande orsak till varför företagen byter grund till arbetsbrist troligtvis också beror på det nuvarande systemet med a-kasseersättningen. Om en person blir uppsagd på grund av arbetsbrist träder rätten till a-kassa in efter en karenstid om ca 7 dagar. Skulle istället personen bli uppsagd på grund av personliga skäl kan karenstiden bli uppemot 60 dagar. Företagarna tror att detta kan påverka valet av grund för uppsägningen och speciellt i ärenden där det är mer tveksamt om misskötsamheten ”räcker för uppsägning” men att företaget och den som riskerar uppsägning kommer överens om att anställningen ska upphöra med arbetsbrist som grund för att facket ska acceptera uppsägningen.

I huvudsak finns fyra betungande skäl bakom företagens upplevelse av uppsägning på grund av personliga skäl. Upplevelsen är att det är tidskrävande, att det krävs höga beviskrav om misskötsamheten, att det är kostsamt samt oron för övriga anställda om uppsägningen inte genomförs. Orsakerna till att uppsägning på grund av personliga skäl är betungande skiljer sig till viss del beroende på företagets storlek om, dessa belyses särskilt nedan.

TIDSASPEKTEN MEST BETUNGANDE TILL FÖLJD AV HÖG OSÄKERHET

Totalt anser nästan åtta av tio företag att det är betungande med tidsaspekten och att beviskraven är höga när företagen ska säga upp anställda på grund av personliga skäl. Uppsägning på grund av personliga skäl har föregåtts av någon form av ”misskötsamhet” av den anställde. Den process som utvecklats i praxis vid uppsägning av personliga skäl kräver dessutom att arbetsgivaren vidtar en rad åtgärder innan själva uppsägningen kan genomföras. Den processen tar tid.

> ***Man drar sig för att säga upp personal då det är krångligt. Det gör att man inte heller våga anställa utan jobbar långa dagar istället vilket påverkar familjelivet.***

Arbetsgivaren måste ha försökt att komma till rätta med ”misskötsamheten” och gjort den anställde medveten om att detta kan leda till att anställningen avbryts. Detta görs vanligen genom tillsägelser, skriftliga varningar, viss kompetensutveckling och eventuell omplacering för att så småningom när vägs ände är nådd ta beslut om att genomföra en uppsägning på grund av personliga skäl. Det är inte helt ovanligt att denna process pågår ett antal månader. Tidsaspekten blir en del av de höga beviskraven för att kunna påvisa att den anställda har misskött sig. När uppsägningen sedan genomförs, har arbetstagaren rätt till uppsägningstid vilken är kopplad till anställningstiden. Om uppsägningen ogiltigförklaras, pågår anställningen till dess att tvisten är löst vilket kan ta uppemot 17 månader[7]. Ingen kan förutsäga hur lång tid en uppsägning på grund av personliga skäl tar, varken före eller efter ett ogiltigförklarande, vilket innebär stor påfrestning för företagen, i synnerhet för mindre företag. En oförutsägbar process som i värsta fall kan ta upp emot två år inklusive process i domstol, vilket i de flesta fall innebär ekonomiska påfrestingar som kan hota företagets framtida utveckling och kompetensförsörjning. Detta kan på sikt riskera att ruinera hela verksamheten.

---

7 SOU 2012:62 Uppsägningstvister 2012

ORO FÖR ANDRA ANSTÄLLDA OM UPPSÄGNINGEN INTE GENOMFÖRS

> *Varför ska jag lösa ut en anställd som inte har skött sitt jobb, eller trakasserat både arbetsgivaren och sina kolleger.*

Att drygt sju av tio företag känner oro för övriga kvarvarande anställda om en uppsägning inte genomförs är även ett problem ur arbetsmiljöperspektiv. Arbetsgivaren bär ansvar för att förebygga ohälsa, både fysiska och psykosociala arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen. Om det då finns en person som får andra att må dåligt på en arbetsplats på grund av misskötsamhet behöver regelverket kring detta medge att arbetsgivaren kan hantera problemet utan att det tar alltför lång tid och blir alltför kostsamt. Även för personen som ska sägas upp är det bra med en förutsägbar process som inte drar ut allt för långt på tiden. Övriga anställdass missnöje med att ”inget händer” och att det kan hända att andra anställda slutar på grund av att en annan person inte fungerar. Företagen känner sig pressade från flera håll när de måste fatta obehagliga beslut.

OBERÄKNELIGA KOSTNADER SOM GÖR SKADA I FLERA LED

I undersökningen har drygt sju av tio företag angett att kostnaderna är betungande i samband med uppsägningar av personliga skäl. Om en uppsägning på grund av personliga skäl måste genomföras är tidsaspekten lika med kostnader för företaget. Detta gäller både direkta kostnader såsom lön, kostnader för att vidta omplaceringsåtgärder, eventuell uppsägningstid, samt kostnader så länge en tvist pågår vid ogiltigförklaring av uppsägningen. Likväl kan det även gälla indirekta kostnader som kan vara svåra att mäta men som är kopplade till produktionsbortfall, exempelvis att anställda som är missnöjda inte producerar, samarbetssvårigheter som orsakar produktionsbortfall och i övrigt en dålig arbetsmiljö. Indirekta kostnader för att uppfylla lagstiftningens krav på att medvetandegöra den person som missköter sig om misskötsamheten (dokumenterade samtal, skriftliga varningar, eventuella

> *Vi hade en anställd som gravt missköt sig. Det kostade oss 15 månadslöner, förlorade intäkter på 4 mkr, anställda som mår dåligt samt advokatkostnader på 400 000 kr. Ytterst drabbade det den bransch vi levererade till. Enormt tidskrävande.*

kompetenshöjande insatser och andra åtgärder för att komma till rätta med problemet) tar tid och sträcker sig vanligen över flera månader. Tiden det tar att administrera en anställds misskötsamhet är betungade för det lilla företaget med begränsade resurser. Mindre företag saknar ofta HR-funktion och tvingas därför själva hantera frågor kring detta. Om uppsägningen sedan går till tvist blir det oöverblickbart för företaget vad kostnaden blir i slutändan. Utöver detta ska företagaren sköta sin ordinarie verksamhet, ta hand om annan personal och utveckla sin verksamhet. Brister det i den ordinarie verksamheten drabbar det företaget ytterligare och i värsta fall blir fler personer av med sitt jobb under processens gång.

I utredningen om Uppsägningstvister[8] konstateras att varannan tvist om uppsägning på grund av personliga skäl tar mer än 17 månader från uppsägning till dess att arbetsdomstolen dömer i målet som första och enda instans. Under hela den tiden utgår vanligen lön till den anställde oavsett om personen arbetar eller inte. I ett företag med 5 anställda där en person missköter sig motsvarar det 20 procent av personalkostnaderna. Om personen inte utför arbete överhuvudtaget måste företaget täcka den kostnaden med övrigas insatser. Produktionsbortfall under tvistetiden är näst intill oundvikligt.

UTBYTT GRUND VID UPPSÄGNING AV PERSONLIGA SKÄL TILL ARBETSBRIST

Att företagen byter grund för uppsägningen blir i sammanhanget inte så svårt att förstå när nästan hälften av företagen som har sagt upp en medarbetare på grund av arbetsbrist någon gång har bytt grund till arbetsbrist för att få igenom uppsägningen när det egentligen handlat om personliga skäl och för att undvika långa processer. Detta visar hur krångligt och kostsamt företagen upplever att det är att säga upp anställda på grund av personliga skäl. Företagarna menar att lagstiftningen och dess praxis inte fungerar för företagen när de behöver avsluta en anställning på grund av per-

8 Se fotnot 5

sonliga skäl. Arbetslöshetsförsäkringens nuvarande utformning och möjlighet att ”byta grund” har därför blivit en livlina både för företagen och arbetstagaren att kunna avsluta anställningar där det inte fungerar genom att ange arbetsbrist som skäl.

FACKEN SOM MOTIVATIONSMOTOR VID UTBYTE AV UPPSÄGNINGSGRUND

Intressant är också att det är något vanligare bland företag med kollektivavtal att ange ”arbetsbrist” som skäl för att facket skulle acceptera uppsägningen. Det troliga är att när förslaget att ”byta grund” till arbetsbrist istället för uppsägning på grund av personliga skäl väcks är företagen mer villiga att göra det på grund av krånglet, kostnaderna och de höga beviskraven som krävs vid uppsägning på grund av personliga skäl. Facken fungerar i dessa fall som en motivationsmotor för att byta grund. Båda parter vinner på ett sådant byte. Företaget får igenom en uppsägning och den som blir uppsagd får en kortare karenstid till a-kassan.

“ Juridiska rådgivningen: Om uppsägning på grund av personliga skäl

En anställds misskötsel ställer till problem för ett mindre företag. När våra jurister berättar för företagaren om hur de ska försöka komma till rätta med problemen först, dokumentera misskötsamheten, göra den anställde medveten om att misskötseln kan leda till uppsägning, undersöka möjlighet till omplacering, hur det går till att säga upp en person på grund av personliga skäl, vilken bevisbörda man har är det många som suckar högt och inser hur lång tid detta kommer ta.

Oftast har företagaren försökt att komma till rätta med problemen men inte dokumenterat vilka åtgärder som de vidtagit i form av kompetenshöjande insatser och omplaceringar innan de ringer till rådgivningen. De pratar med sina anställda dagligen och allt skrivs inte ner. Ofta hör de av sig till oss när övriga anställda börjar protestera mot att en anställd inte sköter sig. Det har blivit ett arbetsmiljöproblem som måste åtgärdas.

Det kan vara personer som har arbetat länge på arbetsplatsen och som börjat tröttna på sitt arbete. Då kan dessutom en uppsägningstid på upp till 6 månader enligt LAS bli ett problem för företaget. Om facket hotar att ogiltigförklara eventuell uppsägning hamnar mindre företag i en svår situation. Kostnaderna för att anställningen består under processen i domstol, risken för skadestånd och rättegångskostnaderna är avskräckande.

Inte sällan slutar det med en överenskommelse om anställningens upphörande och med någon form av ekonomisk ersättning till den anställde som motsvarar uppsägningstiden och lite till. Det vill säga att en person som missköter sig får betalt för att sluta. Inte helt ovanligt är det också att frågan om vilken grund som ska användas för avslutet diskuteras och ofta är det facket om den anställde är medlem som föreslår en uppsägning på grund av arbetsbrist istället.

Karin Berggren, ansvarig för rådgivningen

Företagarna föreslår: Angående uppsägning på grund av personliga skäl

INFÖR REGELVERK SÅ ATT ANSTÄLLNING UPPHÖR VID ANSTÄLLNINGENS SLUT

För att komma till rätta med de upplevda problemen med att säga upp anställda på grund av personliga skäl behöver grunden för när personliga skäl anses uppfyllt förenklas, och bevisbördan för att saklig grund har uppnåtts förändras. Förändringen är inte gjort i en handvändning och därför föreslår Företagarna att möjligheten till att ogiltigförklara en uppsägning på grund av personliga skäl tas bort. Detta som ett första steg i ledet att förtydliga regelverket vid uppsägning på grund av personliga skäl.

I den tidigare utredningen[9] från 2012 föreslås att en uppsägning som ogiltigförklaras som längst ska kunna pågå i 12 månader efter uppsägningstillfället inklusive uppsägningstiden. Företagarna anser dock att 12 månader är för lång tid för ett mindre företag som har tagit beslutet om att avsluta en anställning på grund av personliga skäl. Därav förslaget att anställningen ska upphöra vid uppsägningstiden slut oavsett om process inletts. Att ta bort möjligheten att ogiltigförklara uppsägningen på grund av personliga skäl skulle göra uppsägningsprocessen mer förutsebar och transparent för företagens del och även för den anställde som blir uppsagd.

Om en uppsägning på grund av personliga skäl är ”uppenbart ogrundad” och har sina orsaker i exempelvis diskriminering kan någon form av “skadeståndstrappa” byggd på exempelvis anställningstid införas. Då blir situationer mer förutsebara för företaget.

En ändring av arbetslöshetsförsäkringens regelverk kring karenstid kan samtidigt behöva ses över. Det finns anledning att anta att skillnaderna i karenstid vid uppsägningar på grund av arbetsbrist och uppsägning på grund av personliga skäl inte bör vara så stora att utformningen lockar till att byta grund till arbetsbrist istället för uppsägning på grund av personliga skäl för att lyckas med uppsägningen.

SÄNK KOSTNADER VID UPPSÄGNING OCH GÖR DEM TRANSPARENTA

För att minska kostnaderna för de mindre företagen vid uppsägningar på grund av personliga skäl måste flera åtgärder vidtas. Att ta bort möjligheten att ogiltigförklara uppsägningar på grund av personliga skäl skulle minska både kostnaderna och stärka förutsebarheten. Utöver detta bör även de höga skadeståndsbeloppen förändras och sänkas i 39 § LAS.

Beloppen för att lösa ut en anställd som arbetsgivaren inte vill återanställa är för höga för ett mindre företag. Enligt dagens regelverk ska arbetsgivaren inledningsvis betala lön och ersättningar under hela tvistetiden (i snitt minst 17 månader[10]), samt rättegångskostnader och allmänt skadestånd vid förlorad tvist. Om företaget dessutom riskerar att få betala de belopp som finns i nuvarande 39 §, om 16, 24 eller 32 månadslöner, för att undvika att den anställde återvänder till arbetsplatsen efter en dom, innebär det att mindre företag kan tvingas i konkurs, lägga ned sin verksamhet helt eller omorganisera och inte bevara några anställda alls. Förödande konsekvenser som drabbar många anställda, samtidigt som Sverige går miste om viktiga arbetstillfällen.

9 Utredningen, Uppsägningstvister SOU 2012:62
10 Utredningen, Uppsägningstvister SOU 2012:62

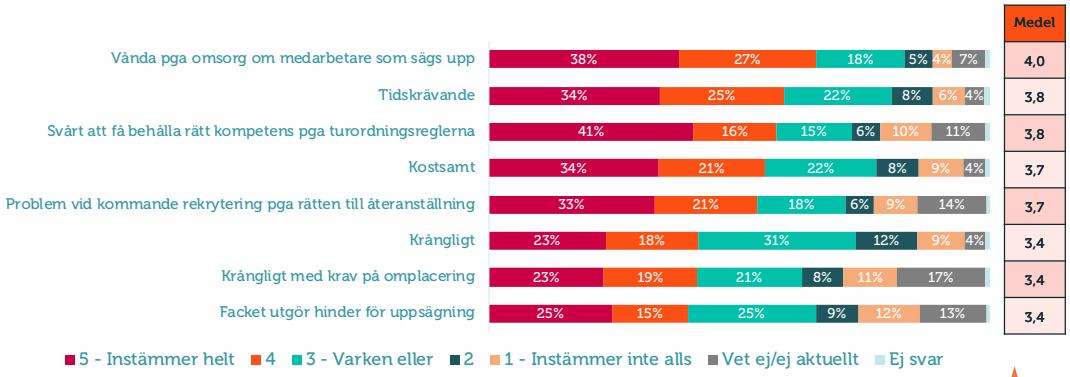
Här kan exempelvis inspiration från Tyskland inhämtas där man har ett annat system för att få fram skadeståndsbelopp i sitt arbetsrättsliga system[11]. Företagarna föreslår att ett liknande system utreds och införs istället för den nuvarande § 39 i LAS. Ett motsvarande system skulle öka förutsägbarheten i vad det kostar att ”lösa ut en anställd” samtidigt som det kan gynna utvecklingen på svensk arbetsmarknad. Storleken på beloppen bör dock utredas vidare. Ett tänkbart förslag kan vara ½–1 månadslön per anställningsår upp till 12 månadslöner. En liknande ”trappa” kan användas för att fastställa skadestånd om uppsägningen skulle vara uppenbart ogrundad och godtycklig.

11 Utredningen, Uppsägningstvister SOU 2012:62

2. UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST

Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist är omsorgen om den som ska bli uppsagd mycket betungande med för mindre företag.

Hur upplever du uppsägning på grund av arbetsbrist?



Population: Har någon gång sagt upp en medarbetare pga arbetsbrist, n = 1 109

Figur 9

Resultat: Uppsägning på grund av arbetsbrist

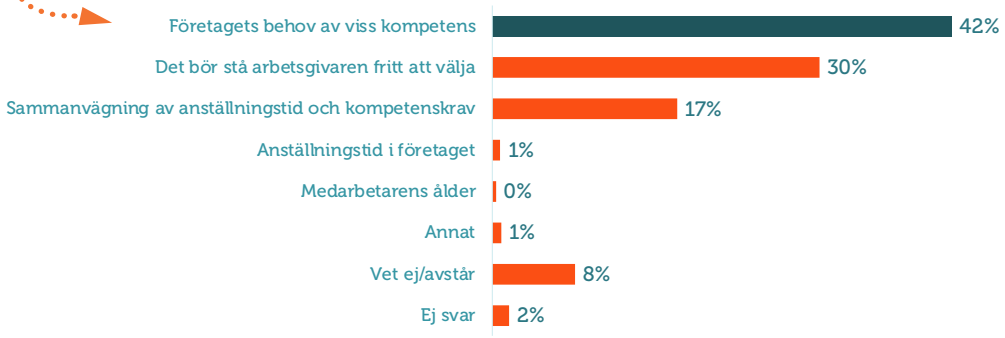
Omsorgen om individen är det som företagen upplever som mycket betungande vid en arbetsbristuppsägning. Svaren beroende på företagets storlek skiljer sig inte nämnvärt. Det är betungade att säga upp anställda på grund av omsorgen om den/de som måste sägas upp. Nästan sju av tio företag (65 procent) känner vånda på grund av omsorg inför och under en uppsägning av medarbetare på grund av arbetsbrist.

Bland de främsta problemen med arbetsbristuppsägningar är turordningsreglerna och rädslan för att inte kunna behålla rätt kompetens som ligger högt. När det gäller turordningsreglerna och undantagen från turordning blir det tydlig hur företagen upplever LAS beroende på företagets storlek. Ju större företag och framför allt i företag med mer än 10 arbetstagare, upplevs turordningsreglerna som mer betungande och rädslan för att inte kunna behålla den kompetens som företaget behöver är högre hos de större företagen. Skillnaden blir extra tydlig när andelen företag som upplever turordningsreglerna som betungande ökar med 10 procentenheter när företaget går över gränsen med tio anställda. Liknande resultat visar en rapport från Entreprenörskapsforum[12] där det framkommer att det finns en tillväxtbarriär när företagen uppnår tio anställda, då benägenheten att anställa en elfte medarbetare avtar.

12 Näringspolitisk Forum # 21, författare Anders Bornhäll, Sven-Olov Daunfeldt. – Det svenska anställningsskyddet, 2018

Figur 10

Vad av följande anser du primärt bör ligga till grund för arbetsgivares möjligheter att behålla medarbetare vid uppsägningar p.g.a. arbetsbrist?

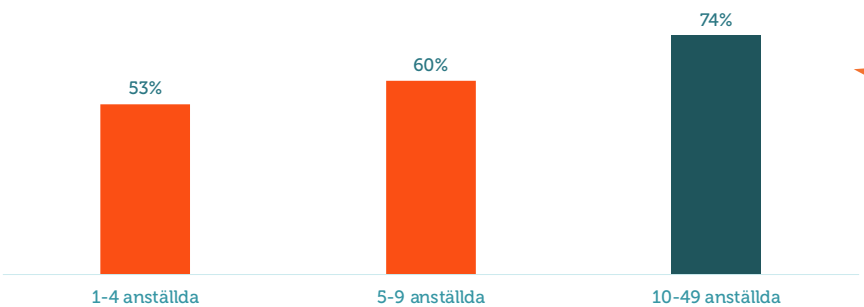


Population: samtliga, n = 1 826

Företag med kollektivavtal upplever turordningsreglerna som mer betungande än företag utan kollektivavtal. Sannolikt är det mer kopplat till att större företag oftare har kollektivavtal än mindre företag och därmed blir förhandlingsskyldiga. De upplevda svårigheterna med att behålla rätt kompetens ökar i takt med antalet arbetstagare i företaget – från 53 procent för företag med 1–4 anställda till hela 74 procent för företag med 10–49 anställda. Trots att företagen i storlekgruppen 1–9 anställda kan använda undantaget för två personer i LAS upplever nästan 6 av 10 företag att det är svårt att behålla rätt kompetens vid en arbetsbristuppsägning. I företag med fler än 10 anställda är det mer än sju av tio som oroar sig över detta.

Figur 11

Hur upplever du uppsägning på grund av arbetsbrist?
Svårt att få behålla rätt kompetens pga turordningsreglerna



Population: Har någon gång sagt upp en medarbetare pga arbetsbrist, n = 1 109, andel som svarar 4-5 (=betungande)

Sammanlagt upplever sex av tio företag att arbetsbristuppsägningar är tidskrävande. Detta är särskilt problematiskt för mindre företag där ägaren ofta själv är både vd, ekonomichef, marknadschef och personalchef. Allra mest tidskrävande anser företag med 10 - 49 anställda att det var då upplevelsen om att det var tidskrävande i den gruppen är drygt sju av tio företag. För företag som har kollektivavtal eller hängavtal är andelen som anser att det är tidskrävande ytterligare något högre.

Analys: Uppsägning på grund av arbetsbrist

UTÖKAT ANTAL UNDANTAG VID TURORDNING OCH UNDANTAG OBEROENDE ANTALET ANSTÄLLDA

Drygt hälften av företagen (55 procent) anser att det som gynnar deras kompetensförsörjning bäst är att turordningsreglerna förändras. Det kan ske antingen genom att utöka antalet anställda som får undantas eller att ta bort turordningsreglerna helt. Av de svarande anser 41 procent att undantagen bör utökas till att gälla i alla företag med upp till 49 anställda.

> *Jag skulle kunna anställa fler men det blir för dyrt att växla om vid ordernedgång, och jag vill inte riskera personal som inte vågar byta jobb för att dom tappar sin plats i turordningen och är kvar på en arbetsplats trots att dom egentligen vill testa något nytt.*

KOMPETENSEN MÅSTE FÅ BI MER AVGÖRANDE ÄN "SIST-IN-FÖRST-UT"

Att företagen önskar större inflytande i uppsägningsprocessen över vilka som ska få vara kvar syns tydligt när sju av tio företag önskar få ett större inflytande över vilka som ska arbeta i företaget baserat på behov av kompetens än vad som är möjligt med dagens regler i LAS. När vi lägger ihop de som svarat att kompetens och anställningstid ska vägas samman, och där kompetensen ska vara avgörande stiger siffran till 89 procent. Nästan nio av tio företag vill alltså ha ett ökat inflytande.

Endast en procent av företagen vill att enbart anställningstid ska vara avgörande. Drygt två av fem företag (42 procent) anser att det är kompetensbehovet som i första hand ska bestämma vem som ska vara kvar och 30 procent av företagen vill avskaffa turordningsreglerna helt och enbart utgå från kompetensbehovet.

> *Det skulle underlätta mycket för oss företagare om det var enklare att avsluta en anställning. Som reglerna är idag är vi många företagare som inte vågar anställa ny personal. Det är jättesvårt att säga upp någon om det visar sig att personen inte passar för uppgiften, inte sköter sig, inte är tillräckligt kompetent, ansvarsfull etc. Det är också helt galet att behöva gå efter turordningsregler om den sist anställde är mycket mer kompetent än en tidigare anställd.*

EFTERFRÅGAD KOMPETENS BÖR VÄGA TYNGRE I MINDRE FÖRETAG

Att få behålla rätt kompetens kan vara avgörande för företagets fortsatta överlevnad och utveckling. En tredjedel av de tillfrågade företagen anser att det bör stå arbetsgivaren helt fritt att välja vem som ska vara kvar i företaget vid en arbetsbristuppsägning. På frågan om företagen ska få fritt välja vem som ska sägas upp mot att en så kallad ”avgångsersättning” utbetalas svarar 37 procent att det är bra. Av de minsta företagen med under 10 anställda anser 36 procent att detta är bra. I företag med 10–49 anställda stiger andelen till 43 procent som anser att det är bra. Av fritextsvaren framgår att systemet med fri uppsägningsrätt är intressant, men inte får bli för dyr för ett litet företag, samt att man inte vill betala för mycket för att en anställd som inte sköter sitt jobb ska sluta. Ju större företaget är desto mer intressant är det för företaget att kunna fritt välja vem som ska vara kvar.

Sammanfattningsvis kan konstateras att företagen vill styra mer över vilka som ska arbeta i företaget. Vidare vill företagen att deras efterfrågade kompetens ska vara styrande innan anställningstid tas i beaktande. Företagen är beroende av att snabbt kunna ställa om och de mindre företagen är i allra högsta grad beroende av att ha anställda som delar deras vision. När företagen väl rekryterat efterfrågad kompetens vill de inte hamna i en situation var de tvingas säga upp de nyaste arbetstagarna enligt nuvarande regler om turordning. Ett regelverk som idag inte gynnar en modern arbetsmarknad.

Juridiska rådgivningen: Om uppsägning på grund av arbetsbrist

Det är ofta med stor vånda som företagare ringer och vill ha råd om uppsägningar. De väntar oftast in i det längsta med att säga upp.

När det gäller arbetsbristuppsägningar vill företagaren behålla de som bäst bidrar till verksamheten. Det är svårt att hitta rätt kompetens och de vill inte riskera den på grund av en tillfällig svacka i företaget.

Turordningsregeln ”sist-in-först-ut” är lätt att förstå. Men begreppet ”tillräckliga kvalifikationer” räcker inte för att företaget ska kunna behålla den kompetens som de värderar mest när det inte är fråga om tydliga krav på utbildning eller erfarenhet. Om kompetensen istället avser attityd till arbetet, samarbetsförmåga, vilja att hugga i och bidra i verksamheten blir det genast svårare att argumentera och få igenom att den kompetensen också är tillräckliga kvalifikationer som behövs i verksamheten. Själva begreppet tillräckliga kvalifikationer är något slags lägsta krav som inte räcker i ett litet företag när det ska avgöras vem som får vara kvar vid en arbetsbrist.

I mindre företag arbetar företagaren nära alla anställda. Att i de fallen kunna få bestämma vem som bäst lämpar sig att vara kvar och bidra till verksamheten är mycket viktigt för företagaren.

Karin Berggren, ansvarig för rådgivningen

Företagarna föreslår: Angående uppsägning på grund av arbetsbrist

Om de mindre företagen ska kunna fortsätta vara jobbmotorn i svensk ekonomi behöver regler förändras och nytänkande tillåtas.

VÄRDERA EFTERFRÅGAD KOMPETENS HÖGRE VID ARBETSBRISTUPPSÄGNING I MINDRE FÖRETAG

Vilken kompetens som företaget har behov av måste få större utrymme och företagen måste få utökad rätt att bestämma över vem som ska arbeta i verksamheten. Det räcker inte att som idag att enbart ta hänsyn till ”tillräckliga kvalifikationer”. I de mindre snabbväxande tjänsteföretagen är ”efterfrågad kompetens” mycket viktigare och det behöver inte alltid vara enbart formell utbildning eller erfarenhet. Andra viktiga faktorer är attityden till jobbet, viljan att ställa upp och samarbetsförmågan[13].

Företagarna inser svårigheten att uttrycka detta i lagtext eftersom, till följd av den praxis som har utvecklats i de rättsfall som finns avseende ”tillräckliga kvalifikationer” i LAS. Dessa tar idag inte hänsyn till de värden och egenskaper som företagen anser som viktigare än formell kompetens i de flesta fall.

Företagarna vill diskutera en ändring av uttrycket i 22 § LAS om ”tillräckliga kvalifikationer” till exempelvis ”efterfrågad kompetens”. Det skulle stärka företagens förutsättningar att behålla den kompetens som anses behövas i företaget och samtidigt ge företagen mer bestämmanderätt över vilka som ska vara kvar. Naturligtvis får inte den efterfrågade kompetensen vara diskriminerande eller bryta mot annan lagstiftning, men genom att istället använda ett annat begrepp skulle turordningen kunna ändra fokus från tillräckliga kvalifikationer och anställningstid till efterfrågad kompetens av företagen. Företagarna anser att detta behöver diskuteras och övervägas som ett viktigt steg i ledet att modernisera LAS.

TA BORT GRÄNSEN FÖR FÖRETAGSSTORLEK VID UNDANTAG FRÅN TURORDNING

De nuvarande reglerna i LAS om undantaget av två personer förhindrar mindre företag från att växa[14]. Företagarna föreslår därför att turordningsreglerna förändras helt. Om inte turordning baserat på anställningstid och tillräckliga kvalifikationer tas bort helt och ersätts med något som ger företagen större möjligheter att förfoga över vem som ska vara kvar på en arbetsplats ska i varje fall tillväxtbarriärhindret som naturligt finns i ”2 - undantag i företag med högst 10 arbetstagare” tas bort. Företagen måste kunna fortsätta växa utan att behöva bromsa sin verksamhet när de uppnår tio anställda.

13 Jobbskaparna del 1 och 2, 2018
14 Rapport #21 Näringspolitiskt forum, s 13 ff

UTÖKA ANTALET UNDANTAG TILL HÄLFTEN AV DET TOTALA ANTALET ANSTÄLLDA

Om dagens regelverk med undantag från turordning ska behållas är det lämpligt att diskutera hur ett mindre företag fungerar i praktiken. I mindre företag där antalet arbetstagare är få blir i regel allt arbete ”allas arbete”. Ofta avstår ägaren både lön och semester för att de anställda ska kunna erhålla lön och semester[15]. Likaså blir den sociala vardagen tätare, alla känner alla och inte sällan känner både ägare och anställda varandras familjer. Varje uppsägning som måste ske innebär stor vånda för ägaren av företaget både av omsorg för de kvarvarande arbetstagare men också av omsorg om densom blir uppsagd.[16] Dock kan en driftsinskränkning var nödvändig att vidta och om den inte vidtas kan det äventyra hela verksamhetens fortlevnad. För att öka företagens förfogande över vem som ska vara kvar föreslår Företagarna i så fall att undantaget ändras numerärt till exempelvis att hälften av antalet anställda i företaget kan undantas oavsett storlek på företaget.

ÄNDRA ”DRIFTSENHET” TILL ”JÄMFÖRBARA UPPGIFTER” DÅ TURORDNINGSKRETSAR BESTÄMS

Indelningen i turordningskretsar behöver också diskuteras och omformuleras. Idag är indelningen mer eller mindre strikt geografiskt och utgår från ”driftsenheter”. Dagens arbetsmarknad utvecklas och ”arbetsplatsen geografiskt” blir allt mindre väsentlig i vissa typer av branscher och för vissa typer av jobb. I ett mindre tjänsteföretag har arbetsuppgifterna som utförs större betydelse än var de utförs och vid vilken driftsenhet de utförs. I nuvarande system utgår man från att arbetstagarna vid en driftsenhet är mer eller mindre utbytbara och att driftsenheterna är geografiskt indelade. Men ser arbetsmarknaden inte ut idag. Att använda driftsenhet som begrepp när turordningskretsen ska fastställas är inte längre relevant.

Stadgandet i LAS om att en arbetstagare har sin arbetsplats förlagd till sin bostad att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet måste ses över och förändras. Företag har behov av att kunna bestämma hur verksamhetens organisation ska se ut utifrån företagets behov. Företagarna vill därför diskutera om ”jämförbara arbetsuppgifter” är ett bättre begrepp än ”driftsenhet” för att fastställa turordningskretsar och att dessa då inte behöver vara geografiskt bundna till samma plats.

15 Företagarnas panelundersökning 2019
16 Undersökningen av Demoskop 2019

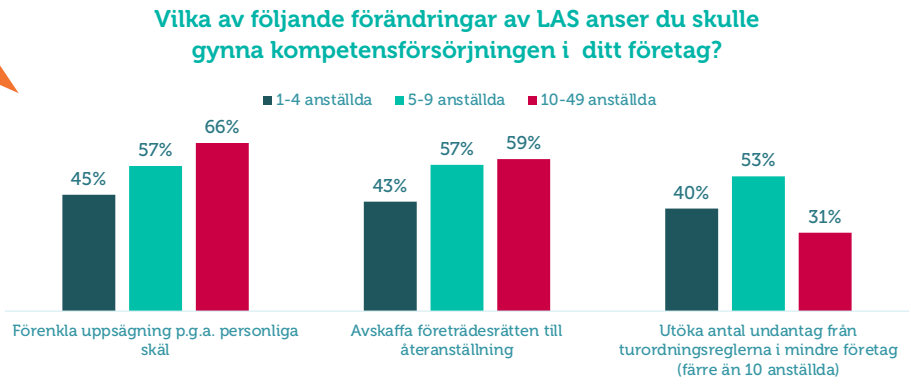
3. FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Undersökningen visar att företrädesrätten till återanställning är ett bekymmer för företagen och anser att det är betungande regler i LAS som hindrar dem från att rekrytera när företaget efter en arbetsbrist behöver växla upp.

Figur 12

Population: Har någon gång sagt upp en medarbetare pga arbetsbrist, n = 1 109

Figur 13



Population: samtliga, n = 1 826

Resultat: Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätten till återanställning har medfört att nästan hälften av alla företag som har sagt upp medarbetare på grund av arbetsbrist har avvaktat mednyrekrytering efter en personalminskning, trots att behov funnits. Företagen upplever regler för företrädesrätt till återanställning som mer betungande i takt med storlek på företaget. Drygt hälften av företagen (55 procent) med 10–49 anställda anger att företrädesrättsreglerna är betungande i samband med att företaget ska rekrytera efter en arbetsbrist. Likaså pekar hälften av samtliga företag ut (54 procent) problem i relation med företrädesrättsreglerna i samband med rekrytering efter en arbetsbristuppsägning.

I företag med fler än tio anställda anser tre av fem företag (59 procent) att företrädesrättreglerna bör avskaffas helt. På frågan om vad som skulle gynna företagets möjligheter att stärka företagets kompetensförsörjningsmöjligheter svarar hälften (49 procent) av företagen att avskaffandet av möjligheten till företrädesrätt skulle gynna företagens utveckling och procentsatsen stiger ju större företagen blir. I företag med 10–49 anställda anser hela 61 procent att så är fallet.

Analys: Företrädesrätt till återanställning

> *Företrädesrätten är inte bra i nuvarande form, den behöver underlättas, inte avskaffas.*

FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING HINDRAR FÖRETAGEN ATT UTVECKLAS

Hälften av företagen som sagt upp på grund av arbetsbrist har avvaktat med att rekrytera på grund av företrädesrättsreglerna i LAS. Det är oroande att så många avstår från att rekrytera när behovet finns efter en arbetsbristuppsägning. Sverige behöver en arbetsmarknad där företagen skapar jobb och anställer. Att företrädesrätten kommer så högt upp bland det som anses betungade med LAS är oroande och direkt kontraproduktivt om målet är att företagen ska förbli Sveriges jobbmotor även i framtiden.

Juridiska rådgivningen: Om företrädesrätt

För att en anställd ska ha företrädesrätt till återanställning krävs tillräckliga kvalifikationer. Det är svårt att avgöra vad som är tillräckliga kvalifikationer och kan leda till diskussioner. Företagen vill anställa de med ”bäst kompetens”, inte någon som nätt och jämt uppnår den kompetens som efterfrågas. Företagen har även svårt att förstå varför de måste erbjuda någon som redan har ett jobb ett nytt jobb, men också att det finns risk för skadestånd vid uteblivet erbjudande. Många medlemmar vi pratar med avstår därför ofta från att nyrekrytera under perioden för när företrädesrätten gäller för att slippa hamna i diskussion om vad som är tillräckliga kvalifikationer.

Karin Berggren, ansvarig för rådgivningen

Företagarna föreslår: Företrädesrätt till återanställning

SLOPA FÖRETRÄDESRÄTTEN HELT ELLER MINSKA GÄLLANDETID

Reglerna i nuvarande LAS om företrädesrätt är krångliga att tillämpa och tiden som företrädesrätten gäller är för lång. Undersökningen visar att företagen själva helst vill slopa företrädesrätten till återanställning helt, vilket även är Företagarnas primära förslag.

SE ÖVER OCH ÄNDRA BEGREPPET ”TILLRÄCKLIGA KVALIFIKATIONER”

Om företrädesrätten ska vara kvar föreslår Företagarna att nuvarande stadgande om ”tillräckliga kvalifikationer” för att erbjudas en tjänst också ses över på samma sätt som vi föreslår gällande turordning. Begreppet bör kunna ersätts med annat begrepp, exemeplvis ”efterfrågad kompetens”som ger företagen större inflytande över vem de ska anställa även om personen har företrädesrätt.

UPPHÖR FÖRETRÄDESRÄTT TILL ANSTÄLLNING BÖR UPPHÖRA VID NYTT JOBB

Företagarna menar även att det bör ske en förändring vid tillämpningen av hur lång tid efter anställningens upphörande som företrädesrätten ska gälla, om den ska vara kvar. Tiden som en eventuell företrädesrätt ska gälla bör minska i antal månader som den ska gälla efter anställningens upphörande och enbart vara gällande om den uppsagde inte fått nytt jobb. Företagarna menar att företrädesrätten till återanställning som huvudregel ska upphöra när en arbetstagare fått nytt jobb.

Foto: Emilia Jiménez-Bergmark

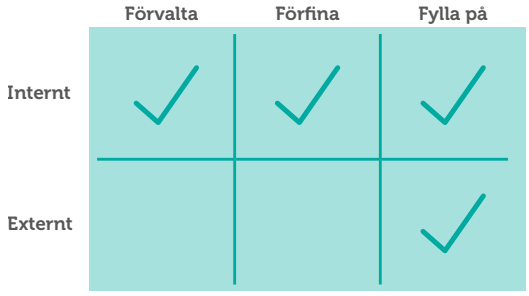
4. FÖRETAGEN VILL HA KOMPETENSUTVECKLING OCH OMSTÄLLNING FÖR ALLA

I små och medelstora företag är samarbetet mellan arbetstagare och arbetsgivare en avgörande faktor för ett framgångsrikt och välmående företag. En strategisk kompetensförsörjning lägger även grunden för ett företag i ständig utveckling. I detta arbete har arbetsgivare en viktig uppgift att höja blicken och kommunicera företagets riktning för medarbetarna. Likaså utgör kompetensutveckling en avgörande konkurrensfaktor för att företag ska förbli relevanta på en snabbt föränderlig, automatiserad och globaliserad arbetsmarknad.

Företagarna anser däremot inte att arbetsgivares kompetensutvecklingsansvar bör införas som krav i lagstiftning, då det bidrar till ytterligare regelbörda. Företagarna föreslår däremot möjliggörande ekonomiska incitamentsstrukturer med syfte att stimulera till ett delat ansvar för kompetensutveckling, vägledning och kartläggning mellan arbetsgivare, arbetstagare och stat. Företagarna vill vidare se arbetsmarknadspolitiska reformer som gör det lättare för företag att våga anställa, kompetensutveckla och bevara arbetstagare snarare än att tvingas säga upp kompetent personal vid arbetsbrist. Företagarna betonar vidare vikten av att formulera kompetensutveckling ur ett trygghetsperspektiv för såväl företag, individ och samhälle – oberoende anställningsform.

En viktig förutsättning för att bedriva ett ändamålsenligt kompetensutvecklingsarbete är en tydlig syftesbeskrivning av insatserna. Det handlar om huruvida målen för insatserna är att förvalta, förfina eller fylla på med kunskap inom ramen för kompetensutveckling som kommer företagen till användning eller om det är som insats för vidareutbildning eller omställning inom ramen för ett livslångt lärande. Syftet med insatserna avgör i nästa steg vem som bär ansvaret för investeringen, sett till tid och kostnad.

Företagarna konstaterar även att den pågående strukturomvandlingen inte rimmar väl med den omoderna arbetsrättslagstiftningen som råder idag. I denna utgör anställningstid i företaget den främsta trygghetsfaktorn för de anställda. Här ger undersökningen tydliga besked. Kompetens utgör den viktigaste trygghetsfaktorn för arbetsgivare (se figur 10). Företagare uttrycker en påtaglig oro över att tvingas säga upp de senaste anställda vid arbetsbrist, då de senaste arbetstagarna många gånger är de mest kompetenta för företagets utveckling.



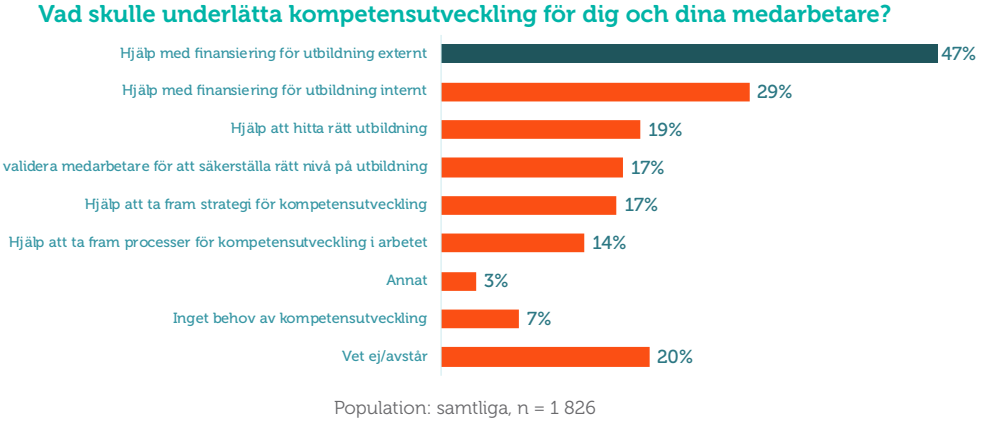
Företagarna förordar således ett delat kompetensansvar mellan arbetsgivare, arbetstagare och stat – utanför LAS. Syftet med kompetensutvecklingen är en trygghet för individ, företag och samhälle.

Resultat: Företagen vill ha kompetensutveckling och omställning för alla

FINANSIERING OCH PLANERING UNDERLÄTTAR KOMPETENSUTVECKLING

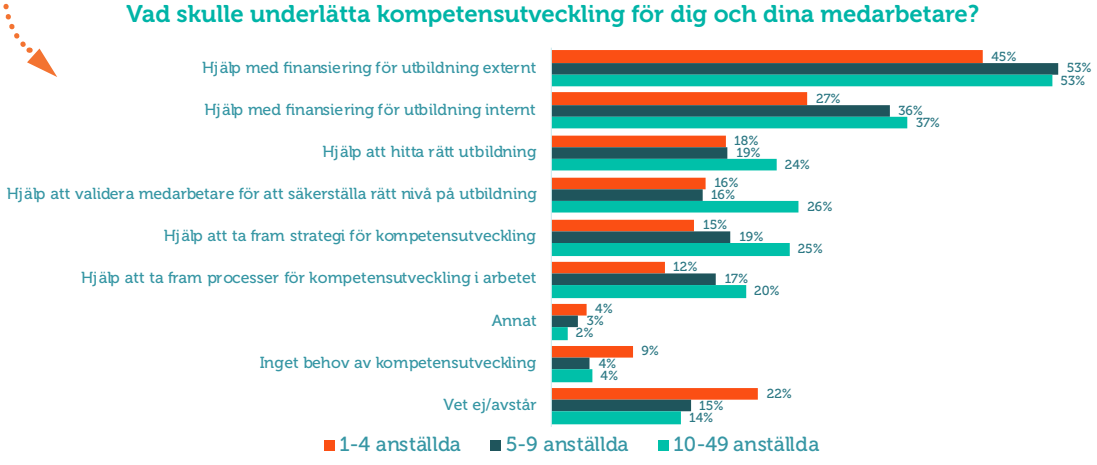
Den överlägset viktigaste faktorn för att underlätta arbetsgivares möjlighet att erbjuda arbetstagare kompetensutveckling är hjälp med finansiering. Mer än hälften (53 procent) av företagen anser att finansiering är den mest avgörande faktorn för att skapa bättre förutsättningar för kompetensutveckling i företaget. Tre av tio företag efterfrågar hjälp med att hitta rätt utbildning, på rätt nivå utifrån genomförd validering av arbetstagares kompetens innan insats. Motsvarande andel (30 procent) önskar få hjälp med det strategiska förarbetet genom att ta fram strategier för kompetensutvecklande åtgärder och processer för kompetensutvecklande insatser i arbetet.

Figur 14



Population: samtliga, n = 1 826

Figur 15



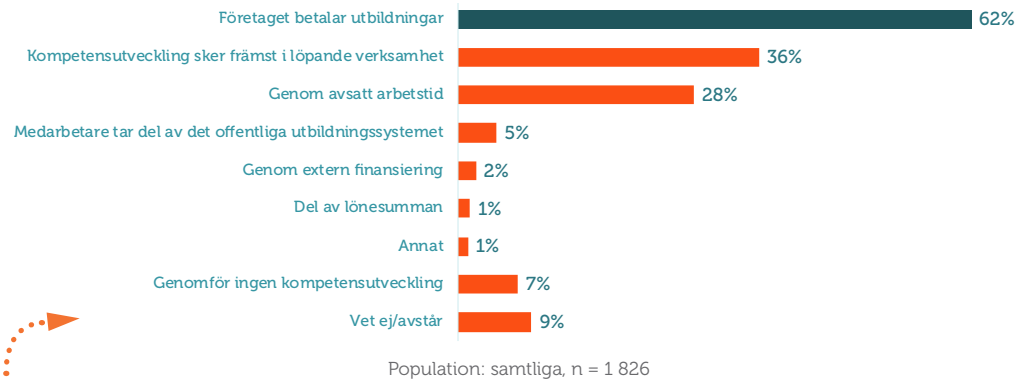
Population: samtliga, n = 1 826

Sammanfattningsvis framstår det strategiska förarbetet som den viktigaste faktorn i jämförelse med finansiering av insatser. Efterfrågan av finansiell hjälp vid utbildning och strategisk planering är i stora drag det samma oberoende företagsstorlek, med undantag för en svag trend mot en större efterfrågan om finansiell hjälp ju fler anställda företaget har. Detsamma gäller för efterfrågan om stöd med det strategiska planeringsarbetet, där företag med 10–49 anställda visar på ett något större behov av hjälp i jämförelse med de mindre företagen. Resultatet bör dock ställas i relation till att företag med 1–4 anställda är de företag som anser sig ha minst behov av kompetensutveckling. De utmärker sig även genom att de inte vet eller avstår från att svara på frågan om vilka faktorer som kan skapa bättre förutsättningar för kompetensutveckling.

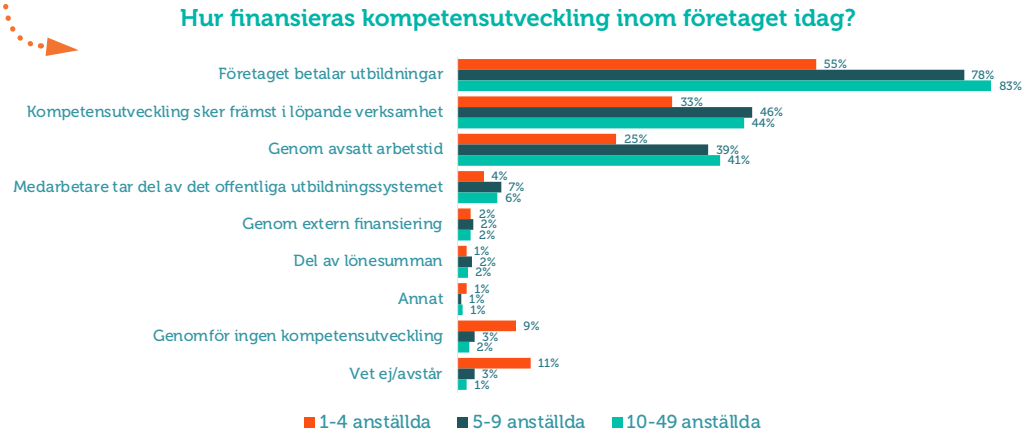
FINANSIERING AV KOMPETENSUTVECKLING BEKOSTAS OFTA AV FÖRETAGEN

Företagen finansierar de kompetensutvecklande insatserna i majoriteten av fallen (62 procent). I fyra av tio fall sker kompetensutvecklingen inom ramen för den löpande verksamheten, medan tre av tio företag bekostar investeringen genom avsatt arbetstid för arbetstagarna. Endast fem procent av företagen tillämpar det offentliga utbildningssystemet och en försvinnande andel av arbetstagarna bekostar kompetensutvecklingen ur egen ficka. Endast sju procent av företagen anger att de inte överhuvudtaget erbjuder kompetensutveckling till de anställda.

Figur 16



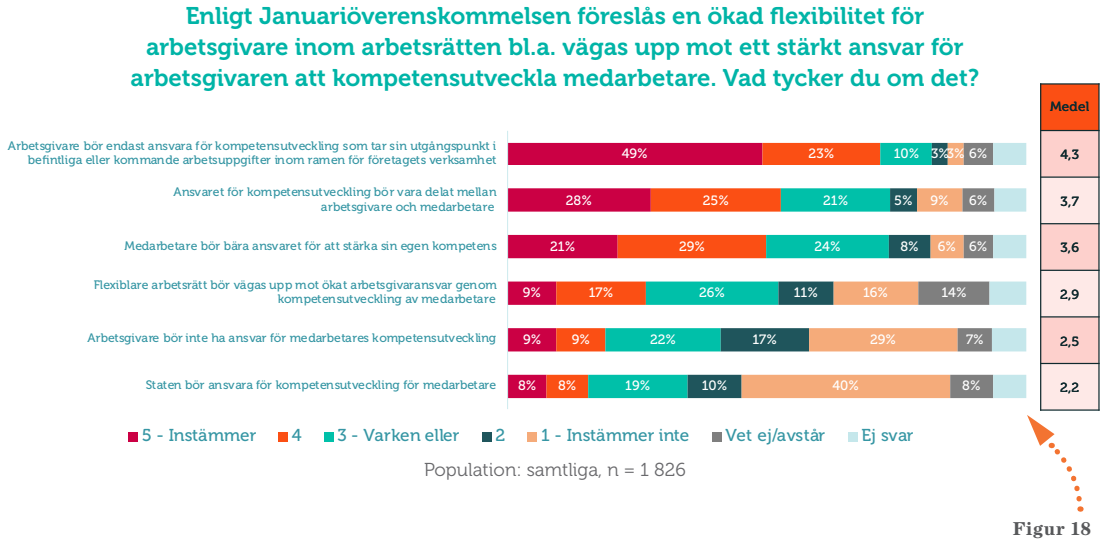
Figur 17



Företagen finansierar kompetensutvecklingen för arbetstagarna i de flesta fall, oberoende företagsstorlek. Företag som tecknat kollektivavtal eller hängavtal visar däremot upp ett större behov av kompetensutvecklande insatser, vilket sannolikt kan förklaras av förhandlande överenskommelser och krav på kompetensutveckling i kollektivavtalen och hängavtalen. Företag med färre anställda visar ett lägre behov av kompetensutveckling i jämförelse med företag med fler anställda.

ANSVARSFÖRDELNING BEROENDE PÅ SYFTE

En klar majoritet av företagen (72 procent) anser att arbetsgivare endast bör ha ansvar för kompetensutveckling om investeringen tillför värde till befintliga eller framtida arbetsuppgifter inom ramen för företagets verksamhet. Endast två av tio företag (18 procent) avsäger sig ansvaret för arbetstagares kompetensutveckling. Hälften av företagen menar att arbetstagaren bör bära huvudansvaret för den egna kompetensutvecklingen. Hälften av företagen (53 procent) föredrar däremot ett delat ansvar mellan arbetsgivare och arbetstagare. Resultatet är detsamma oberoende företagets storlek och om de tecknat kollektivavtal eller hängavtal. Endast 16 procent av företagen anser att staten ska ansvara för kompetensutveckling för företag. Resultatet är detsamma oberoende företagsstorlek.



Figur 18

Tre av tio företag (27 procent) anser att en ökad flexibilitet för arbetsgivare inom arbetsrätten bör vägas upp mot ett stärkt ansvar för arbetsgivaren att kompetensutveckla arbetstagarna. Motsvarande andel (27 procent) anger däremot att de är negativt inställda till föreslagen kompromiss, likaså motsvarande andel om 27 procent av företagen anger ”varken eller”. Den sista andelen (14 procent) anger att de inte vet eller väljer att avstå ett svar på frågan. Sammanfattningsvis kan svaren tolkas som att företagen är ambivalent inställda till förslaget i Januariavtalet om en ökad flexibilitet i arbetsrätten till förmån för bland annat ett stärkt arbetsgivaransvar för kompetensutveckling av arbetstagare på företaget.

Analys: Företagen vill ha kompetensutveckling och omställning för alla

KOMPETENSBRIST FÖRETAGENS STÖRSTA TILLVÄXTHINDER

Bristen på arbetskraft med rätt kompetens och erfarenhet utgör företagens största tillväxthinder och trenden har hållit i sig under tid. Det visar Företagarnas Småföretagsbarometern.[17] Utan rätt kompetens kan företagen inte utvecklas i den takt och riktning som de önskar. En digitaliserad, automatiserad och globaliserat arbetsmarknad har samtidigt medfört strukturella förändringar på arbetsmarknaden som kräver snabbare och flexiblare regelverk[18]. Det livslånga lärandet för både arbetstagare och arbetsgivare blir en förutsättning för att hänga med på en snabbt föränderlig arbetsmarknad. Viktigt är dock att särskilja det livslånga, löpande lärandet med lärande i skolbänken. Det livslånga lärandet i verksamheten kräver anpassningsförmåga och flexibilitet hos arbetstagaren, men det kräver även ett strategiskt tänk från arbetsgivarhåll[19]. Detta för att skapa goda förutsättningar för arbetsgivare att kompetensutvecklas i den löpande verksamheten.

KOMPETENS VIKTIGASTE FAKTORN VID UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST

Att behålla kompetens blir snabbt en avgörande faktor i relation till stela turordningsregler vid uppsägning till följd av arbetsbrist (se figur 10). Drygt fyra av tio företag (42 procent) anger att behovet av viss kompetens bör utgöra den viktigaste faktorn vid behållandet av arbetstagare vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Endast en procent av företagen anger detsamma för anställningstid. En av fem (17 procent) anser att en kombination av anställningstid och kompetens bör utgöra det sammantaget viktigaste faktorerna vid behållandet av arbetstagare vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Idag är tryggheten på svensk arbetsmarknad tätt sammanflätad med tid i anställning. Detta utgör en påtaglig utmaning på en arbetsmarknad som i hög utsträckning präglas av ett snabbt kunskapsflöde.

FRÅN ANSTÄLLNINGSTRYGGHET TILL ARBETSLIVSTRYGGHET

Kompetensutvecklande insatser erbjuder trygghet på en snabbt föränderlig arbetsmarknad för både arbetsgivare och arbetstagare. Fördelarna med strategisk kompetensutveckling är naturligtvis olika för arbetstagare och arbetsgivare. Att investera tid i kompetensutveckling innebär nedgång av produktion och förlorad arbetstid för arbetsgivaren. Detta bör dock vägas emot den utveckling och tillväxt som ny kompetens kan tillföra företaget på kort och lång sikt. Kompetensutveckling för arbetstagaren erbjuder möjlighet att uppdatera yrkeskunskap och på så vis bibehålla attraktiviteten både inom företaget och på den övriga arbetsmarknaden. För företaget innebär välinvesterad kompetensutveckling en ljusare och tryggare framtid för företaget. Ett företag som erbjuder löpande kompetensutveckling i verksamheten uppfattas även som mer attraktivt hos både befintlig och ny arbetskraft. [20]

I svensk arbetsrättslagstiftning är trygghetsaspekten direkt sammankopplad med tid i anställning, enligt principen ju längre tid i anställning desto tryggare. Frågan återstår dock om ett snabbt föränderligt näringsliv går hand i hand med en stel arbetsmarknadspolitik, eller om en flexibel arbetsmarknad snarare kräver strukturer som underbygger en ökad rörlighet för arbetstagare såväl inom som utom anställning, oberoende anställningsform som anställd, soloföretagare, frilansare eller egenanställd. Sverige står inför ett vägskäl som kräver ett politiskt mod att utveckla den svenska modellen[21] mot

17 Se fotnot 1
18 Framtidens arbetsmarknad och svenska modellens utmaningar, Karlsson & Stern genom Ratio, Elanders, 2017
19 Människor, maskiner och framtidens arbete, Joakim Wernberg genom Näringspolitiskt forum, 2019
20 Jobbskaparna del 1 – Stolthet och svordom, Företagarna, 2018
21 Se fotnot 18

strukturer som förflyttar trygghet från anställning till individ – från anställningstrygghet till arbetslivstrygghet[22]. Genom ekonomiska incitamentsstrukturer kan företag, soloföretagare och privatpersoner erbjudas möjligheter till både kompetenskartläggning och kompetensutveckling enligt arbetsmarknadens behov. Detta som möjliggörande incitament för en ökad rörlighet på arbetsmarknaden till skillnad från hårda regelverk om rättigheter och skyldigheter.

> ***Självklart är medarbetaren främst ansvarig för att försörja sig med den kompetens som krävs för att kunna utföra arbetet med bästa förmåga. Dock är det arbetsgivarens ansvar att uppmuntra och möjliggöra både tidsmässigt och ekonomiskt att denna gör så.***

Enligt OECD utmärker sig Sverige som ett land i Europa var yrkesverksamma uttrycker oro över den tekniska utvecklingens påverkan på arbete[23]. En annan undersökning från TCO lyfter att akademiker i Sverige är de mest oroliga, medan företagare är bland de minst oroliga[24]. En sannolik förklaring kan vara en skillnad i hur man tolkar begreppet kompetensutveckling. En tolkning kan vara att akademiker ser det formella lärandet som en avgörande del av det livslånga lärandet, medan företagaren uppskattar den ständiga utvecklingen i det löpande hantverket i att utveckla och driva företaget i ett föränderligt näringsliv.

NÄR FORMELLA OCH INFORMELLA KOMPETENSER VÄRDERAS OLIKA

På en kunskapsintensiv och tjänstebaserad arbetsmarknad blir definitionen av vad som utgör kompetens central. Omvärldens behov, företagets verksamhet och storlek kommer avgöra vad arbetsgivaren ser som relevant kompetensutveckling för de anställda. För att mäta och realisera kompetens krävs även tillgängliga valideringsinstrument och ett nytt sätt att förhålla sig till kunskap och utbildning. Olika branscher och yrkesområden mäter och värderar kompetenser på olika sätt. En del uppskattar meriter som examen och intyg, medan andra uppskattar informella kompetenser eller arbetslivserfarenhet. På samma sätt värderas kompetensutvecklande insatser olika beroende på verksamhetens behov. I en del fall kommer företaget att behöva utbildningsinsatser från extern aktör, medan kompetensutveckling i den löpande verksamheten lämpar sig bättre för annat. Färsk och nyexaminerad kompetens kommer att värderas högt i vissa arbetsuppgifter, medan andra kräver en lång och gedigen arbetslivserfarenhet. Lärlingsutbildningen är en annan underskattad undervisningsform hos företagen. Den tidsbegränsande utbildningen varvas mellan teoretisk och praktisk kunskapsinhämtning och bygger på ett yrkesrelaterat lärande, vilket visat sig framgångsrikt i kompetensutvecklande syfte för redan yrkesverksamma arbetstagare. Genom lärlingsutbildningen kan företagen även trygga kompetensförsörjningen.

---

22 Äntligen måndag: arbetsmarknad för alla, Torild Carlsson, Bokförlaget Langenskiöld, 2018
23 Se resultat från undersökning gjord av OECD: https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20(eng)--full%20v12--eBook%20(04%2011%202013).pdf
24 Hänger du med? Sysselsattas upplevda behov av kompetensutveckling, TCO, 2018

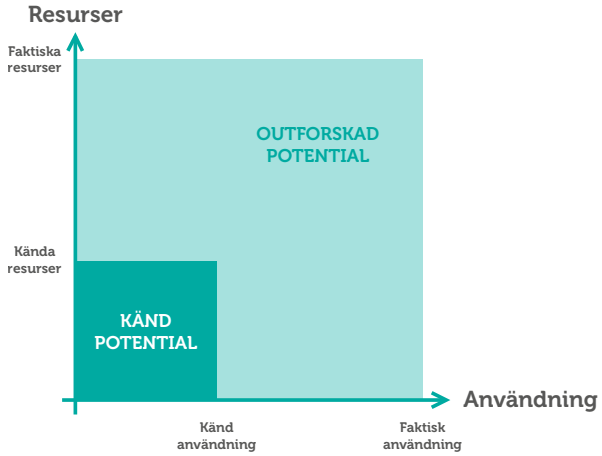
Företagarnas undersökning visar tydligt att informella kompetenser som rätt attityd, ansvarstagande och självgående uppfattas som de viktigaste men samtidigt som de svåraste att hitta vid rekrytering[25]. Företagen menar vidare att kandidater som visar upp dessa kompetenser erbjuds anställning i högre utsträckning, men även kompetensutvecklande insatser under tid[26].

> ***Idag ligger lärlingskostnaden på företaget vilket är ett föråldrat upplägg för en utbildning. Det ska ligga ett större ansvar på individen att bekosta sin egen utbildning.***

KARTLÄGGNING AV ANVÄNDNING INNAN UTVECKLING

I Sverige har kunskapssamhället byggts upp parallellt med att vägledningssystemen har monterats ner i såväl skola som Arbetsförmedlingens regi[27], medan motsvarande tjänster utvecklats framgångsrikt inom ramen för omställningsavtal hos trygghetsorganisationerna. Fokus har förflyttats från praktisk till teoretisk utbildning, var akademisk utbildning värderats som en god investering, trots höga alternativkostnader för både individ såväl individ som samhälle i och med den lägsta utbildningspremien i hela OECD[28]. Under senare år har regeringen däremot riktat kunskapslyftet mot Yrkeshögskolans verksamhet. Samtal om vikten av kompetensutveckling och ett livslångt lärande har gått varm och ansvarsfrågan lyfts.

Frågan återstår hur väl företag har lagt ner tid för kartläggning av elever, studeranden och arbetstagares ”kompetensanvändning” och ”kompetenspotential” innan ytterligare utbildning och kompetensutveckling har förordats. Med kompetensanvändning avser en kartläggning av individens tillämpade kompetens i förhållande till dess totala kompetensprofil. Med kompetenspotential avser den outnyttjade potential av kompetens som inte tillämpats eller aktivt önskar tillämpa. Begreppen är nya och hittas än så länge inte i Svenska Akademins ordbok. Däremot har Torild Carlsson resonerat kring begreppens betydelse inom ramen för en livslång vägledning.[29]



25 Det är attityden, dumbom, Företagarna, 2019
26 Jobbskaparna del 1–2, Företagarna, 2018
27 SOU 2017:82 Vägledning för framtidens arbetsmarknad
28 Högskola i otakt, Eklund & Pettersson, Dialogos förlag, 2017
29 Se fotnot 22

FÖRVALTA, FÖRFINA ELLER FYLLA PÅ

Kompetensutvecklingsdiskussioner refereras ofta till kursverksamhet internt eller externt – att ”fylla på” med ny kunskap. Sannolikt är att en stor del av företagen i undersökningen har uppfattat begreppet precis så. I övriga delar av undersökningen blir det dock tydligt att företag även lyfter vikten av det löpande yrkesintegrerade lärandet på arbetsplatsen som en viktig och naturlig del i det löpande arbetet. Processer som möjliggör förvaltande, förfinande och påfyllnad i olika genomtänkta delar. Företagarna menar att kompetensutvecklingsfrågan på arbetsplatsen med fördel skulle utgå från behov av att förvalta, förfina och fylla på kompetens. Att företaget bär ansvar för den förvaltande delen framstår då som självklart i ledet att ge arbetstagare goda möjligheter att göra ett jobb, medan behovet av att förfina och fylla på kompetens kan kräva en mer strukturerad dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare för att urskilja vem som bär ansvaret.

STRATEGISK KOMPETENSFÖRSÖRJNING SOM EN VIKTIG DEL I FÖRETAGETS LÖPANDE VERKSAMHET

Många förväntar sig att kompetensförsörjning ska finansieras av staten för både privat och offentlig sektor. Dimensionering av utbildningsplatser förväntas täcka behov. Företagarna vill hellre erbjuda företag verktyg för att själva underlätta kompetensförsörjningen genom strukturerad och kontinuerlig kompetensutveckling av befintlig personal i den löpande verksamheten. Företagarna menar därför att kompetensfrågan med fördel bör lyftas högre upp på verksamhetens agenda. Kopplingen mellan kompetensbrist och kompetenspotential och verksamhetens övergripande målsättning ska belysas och fördelas. Ett proaktivt arbete som förutsätter en god framförhållning, ett tydligt ledarskap och rimliga krav och förväntningar vid rekrytering av ny personal. Ett strategiskt planeringsarbete med tydliga målsättningar inför kompetensutvecklande insatser kräver insatser som medvetandegör företagets kompetensbehov, strategi och rutiner.

Genom att bygga en ”personcentrerad arbetsmarknad[30] som fokuserar på att ge både arbetsgivare och arbetstagare goda förutsättningar att skapa en god arbetsmiljö, med arbetstagare som utvecklas och förflyttar sig mellan anställningar utan att fastna på en arbetsplats. Metoden kräver dock ett strategiskt ledarskap, vilket i sin tur förutsätter ett strukturerat förarbete med kartläggning av arbetstagares kompetensanvändning för att i dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare identifiera kompetenspotential bland företagens arbetstagare.

> ***Kompetensutveckling kopplat till företagets verksamhet är en sak. Kompetensutveckling för att stärka sin egen konkurrenskraft på en bredare arbetsmarknad är en annan fråga.***

30 Se webbsida: https://www.ibility.se/Ibilityinstitute/page-2/

KOMPETENSUTVECKLING FÖRUTSÄTTER DIALOG GENOM VÄGLEDNING OCH KARTLÄGGNING

Det råder olika meningar om i vilken utsträckning som arbetsgivare erbjuder kompetensutveckling till sina anställda idag. Svenskt Näringsliv visar i en undersökning att nästintill samtliga företag erbjuder kompetensutveckling till sina anställda[31], medan fackliga organisationer såsom Saco[32] och TCO[33] menar att verkligheten är en annan. Orsaken till de olika uppfattningarna om vad som utgör kompetensutveckling ligger sannolikt i det tvetydiga begreppet ”kompetensutveckling”. Begreppet associeras ofta till externa kurser och kvoter av avsatta dagar och timmar för koncentrerat lärande, medan en betydande andel företag kompetensutvecklar sina arbetstagare i löpande verksamhet (se figur 16). Det finns också andra faktorer som påverkar hur en tolkar kompetensutvecklingsbegreppet. Insatser som rimmar i linje med arbetstagarens önskemål, oberoende syfte, värderas som kompetensutveckling för hen, medan det som skattas som önskvärd kompetensutveckling för en arbetsgivare, inom ramen för företagets verksamhet idag och i framtiden, värderas som relevant kompetensutveckling för företaget. Vad som värderas som relevant kompetensutveckling är dessutom branschberoende och lämpar sig dessutom olika beroende individ.

> ***Det behöver ingå i företagens långsiktiga planering och budget att fortbildalöpande eftersom alla förutsättningar förändras oerhört fort numera.***

Förutsättningar att erbjuda kompetensutveckling till arbetstagare skiljer sig åt beroende på företagsstorlek (se figur 17), liksom incitamentsstrukturer skiljer sig åt beroende på om företagen är knutna till kollektivavtal med krav om kompetensutveckling eller inte. Vad som däremot är detsamma oberoende företagsstorlek och kollektivavtalstäckning är efterfrågan om hjälp av finansiering och strategiskt förarbete för att underlätta för kompetensutveckling inom ramen för företaget. (se figur 15)

KOMPETENSUTVECKLING OCH OMSTÄLLNING FÖR ALLA

Företagen uppvisar hög ansvarskänsla för kompetensutvecklande insatser för medarbetare. Sju av tio företag anser att arbetsgivare ska ansvara för arbetstagares kompetensutveckling, endast i de fall där insatserna tar utgångspunkt i befintliga eller kommande arbetsuppgifter på företaget (se figur 18). Det ska tolkas mot bakgrund av arbetsgivarens möjlighet att avvara tid och resurser för medarbetarens kompetensutveckling, samtidigt som arbetstagaren förväntas möta insatsen med engagemang i valet av kompetensutveckling. Här sker i bästa fall en överenskommelse som både syftar till individens kompetens såväl som företagets kort- eller långsiktiga behov. Hälften av företagen anser dock att arbetstagare själva ska ansvara för sin egen kompetens.

Det är viktigt för företagen att kompetensutvecklingen villkoras i tid och pengar så att investeringen kommer befintliga eller kommande arbetsuppgifter till nytta. Företagen är måna om att kompetensutvecklingen ska gynna företaget, då en påtaglig risk alltid finns att andra företag med bättre förmåner lyckas rekrytera över arbetstagaren efter avslutad kompetensutveckling och en kompetent arbetstagare i företaget går förlorad[34]

31 Kompetensutveckling, extrafrågor i Företagarpanelen, Svenskt Näringsliv, 2019
32 Utan kompetensutveckling är du är passé vid 43, Förslag till en ny kompetensutvecklingslag – ansvar och finansiering, Saco, 2019
33 Hänger du med? Sysselsattas upplevda behov av kompetensutveckling, TCO, 2018
34 Jobbskaparna 2 – Kompetensbristens effekter & jobbskapandets baksida, 2018

> ***Arbetsgivaren bör ansvara för att ge möjlighet till kompetensutveckling inom nuvarande arbete. Omskolning till nya arbetsuppgifter skall vara statens och individens ansvar.***

Endast en liten andel företagare anser att staten ska ha en avgörande roll i företagens kompetensutveckling av anställda. Ju större företaget är desto större ansvarskänsla upplever arbetsgivare för kompetensutveckling (80 procent av de större företagen, 69 procent av de mindre företagen). Detta kan bero på tillgången till HR-personal med kunskap om frågorna. Dessa finns oftare i större företag, än mindre, och arbetar strategiskt och långsiktigt med kompetensförsörjning på företaget.

Välinvesterad kompetensutveckling för arbetsgivare förutsätter en medvetenhet om arbetstagarens kompetensprofil och egna ambitioner. Kartläggning av medarbetarens kompetensanvändning blir därför en väldigt viktig del i det strategiska förarbetet innan valet av kompetensutvecklande insatser inleds. I analysen vägs arbetstagarens och arbetsgivarens olika önskemål och behov mot varandra. Ett möte som öppnar upp möjligheter för ett proaktivt agerande vid kompetensutveckling och skapar en grund för bättre investering i tid, pengar och kunskapsinlärning hos såväl arbetsgivare som arbetstagare.

> ***Anställda och arbetsgivare har delat ansvar för kompetensutvecklingen. Arbetsgivarens strategier ska överensstämma med den kompetensutveckling som medarbetarna realiserar. Strategier respektive kompetensutvecklingen ska vara mätbar så att bägge parter kan visualisera att önskad effekt uppnås.***

I ett scenario där arbetstagarens önskemål om utveckling uppfattas stå utanför verksamhetens intresse kan resultat av undersökningen tolkas som att arbetsgivare hellre ser att arbetstagare själva bär det primära ansvaret för de insatserna. I de fall där kompetensutvecklingen anses kunna utveckla företagets verksamhet idag och i framtiden uttrycker företagen ett ansvar över att möjliggöra för kompetensutveckling, men att det är arbetstagarens ansvar att ta del av denna, förvalta detta och stärka den egna kompetensen. En kombination av kompetensutveckling som stärker deras egen position inom ramen för nuvarande anställning, samt ökar den totala attraktiviteten på arbetsmarknaden.

HELLRE FLEXIBLARE ARBETSRÄTT ÄN UTÖKAT ARBETSGIVARANSVAR FÖR KOMPETENSUTVECKLING

Undersökningen visar att företagen är ambivalenta till huruvida flexiblare arbetsrätt bör vägas upp mot ökat arbetsgivaransvar genom kompetensutveckling av medarbetare. Utfallet bör dock ses ur en kontext där respondenternas olikhet och i vissa fall osäkerhet kring tolkningen av begreppet kompetensutveckling, kan ha påverkat det ambivalenta utfallet.

Under senare tid har både arbetsgivar[35] – och arbetstagarorganisationer[36] betonat behovet av kompetensutveckling som investering i humankapital. Så ser dock inte verkligheten ut idag. Företagen förespråkar därför ekonomiska incitamentsstrukturer, där arbetsgivare kan göra skatteavdrag

---

35 Turbodigitaliseringen tar över jobben, hög tid för ett kompetensavdrag, Almega, 2018 och Svenskt Näringsliv: https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/ny-modell-gor-det-lattare-att-anstalla-och-att-fa-ett-jobb_731338.html
36 Se fotnot 32 och 33

för investering av humankapital genom kompetenskartläggning och kompetensutveckling. En investering som höjer värdet på företagets arbetstagare, enligt samma modell som vid inköp av fysisk utrustning till företaget. Från arbetsgivarperspektivet blir det tydligt att strukturer för att villkora kompetensutvecklingen bör införas, som en trygghet i ledet att investera i humankapital. Den överhängande risken att andra företag, med bättre förmåner, lyckas rekrytera arbetstagare i samband med avslutad kompetensutveckling, är alltid överhängande för företag.

Sammanfattningsvis talar undersökningen ett tydligt språk i synen på kompetensutbildning inom ramen för företagets intresse. Många företag verkar idag i ett kunskapsintensivt tjänste-, och hantverkssamhälle, där kompetensutveckling många gånger görs bättre på plats i den löpande verksamheten än på skolbänken.

Företagens intresse för det löpande, yrkesrelaterade lärandet, kan möjligtvis förklara den försvinnande låga andel företag som idag uppmuntrar arbetstagare att ta del av de offentligt finansierade utbildningssystemet på yrkesvux, högskola, universitetet och yrkeshögskola. I detta ligger en tolkning om att de traditionella utbildningsuppläggen inte lämpar sig för flexiblare deltidsstudier. Relaterat till detta erbjuds ett studiemedelssystem som inte är anpassat för ett livslångt lärande med syfte att erbjuda kompetensutveckling inom anställningen eller omställning till annat yrke, i högre ålder.

Det yrkesrelaterade och branschnära lärandet har visat sig framgångsrikt bland företag, men förtjänar ett bredare stöd och erkännande för vidare utveckling av evidensbaserade metoder. I Sverige har det pågått en historisk nedmontering av strukturer för att förvalta och förfina det löpande hantverkskunnandet. Företagarna menar vidare att företagens kunnande utgör viktiga nycklar i ledet att återuppbygga detta. I detta identifieras ett viktigt forskningsområde, i relation till detta anpassa formatet för det reguljära utbildningsutbudet så att den även passar för yrkesverksamma arbetstagare och arbetsgivare i svenska företag.

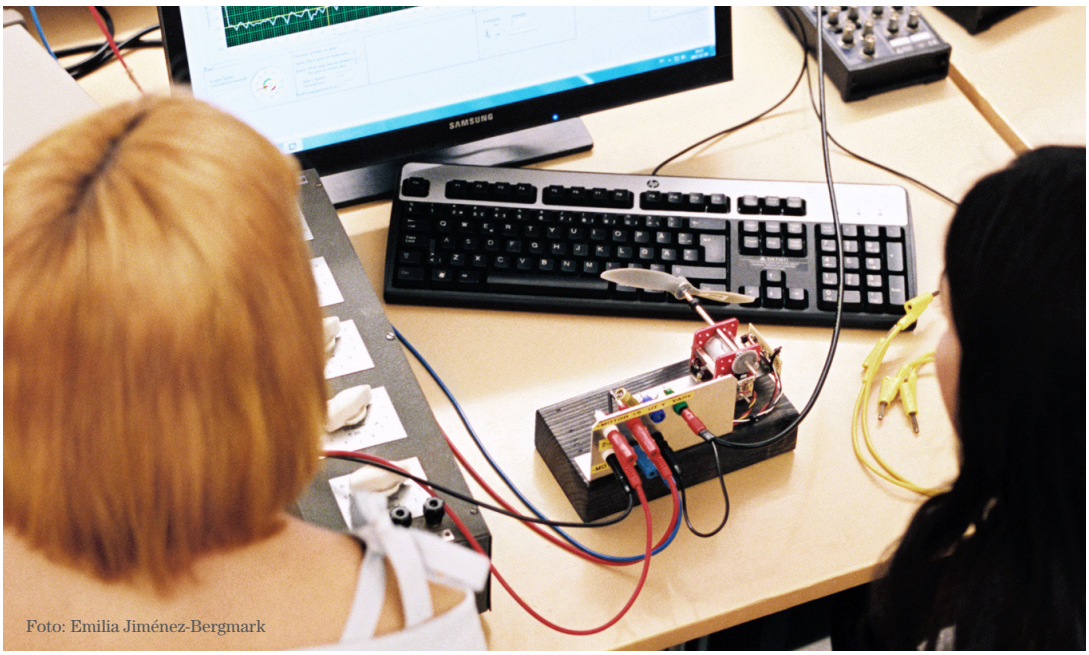


Foto: Emilia Jiménez-Bergmark

Företagarna föreslår: företagen vill ha Kompetensutveckling och omställning för alla

Företagarnas utgångspunkt är att arbetsgivarens ansvarstagande bör stimuleras genom möjliggörande ekonomiska incitament, inte införas som tvingande krav i lagstiftning, då detta ytterligare bidrar till företagens regelbörda.

Omställningsförmåga är och bör vara individens eget ansvar i huvudsak, inte företagarens. Arbetsgivare uppvisar redan idag ett stort ansvar för kompetensutvecklande insatser som motiveras inom ramen för företagets verksamhet. Dessa insatser kan i ett senare skede bidra till att stärka omställningsförmågan hos arbetstagaren. Staten har en roll och ett ansvar att facilitera möjligheter till omställning, bland annat genom att säkerställa goda förutsättningar för vidareutbildning eller omställning via det offentliga utbildningssystemet, validering, vägledning och genom att erbjuda finansieringsmöjligheter till exempel generösare CSN-system. Företagarna menar därför att regeringen behöver ta ett större ansvar att skapa incitament för kompetensutvecklingen, att stödja det livslånga lärandet även för företag och företagare, samtidigt som företagens möjligheter att kunna prioritera ett löpande strategiskt kompetensförsörjningsarbete behöver stärkas.

Företagarna har därför tagit fram ett antal förslag på ekonomiska incitamentsstrukturer med syfte att främja strukturer för arbetslivstrygghet, snarare än anställningstrygghet. Dessa trygghetssystem kan öka incitament att övergå från anställning till att starta företag, eller en kombination av dessa.

SKATTEINCITAMENT VID INKÖP AV EXTERNA KARTLÄGGNINGS- OCH VÄGLEDNINGSTJÄNSTER

Genom skatteincitament för köp av kartläggnings- och vägledningstjänster menar Företagarna att förutsättningar till att finansiera kloka kompetensutvecklande investeringar kan stärkas. Sådana tjänster lägger en god grund för den viktiga dialogen mellan arbetstagare och arbetsgivare om hur den anställda kan utgöra en länk i ledet att förverkliga företagets strategiska framtidsplaner.

Syftet med ökade skatteincitament vid inköp av externa kartläggnings- och vägledningstjänster, är att i dialog med en extern och professionell part öka arbetstagarens egen förståelse för dennes kompetensprofil, kompetensanvändning och framtida kompetenspotential. Det är en nytta som kommer både företaget och den anställda till del.

RUT-AVDRAG VID INKÖP AV KARTLÄGGNINGS- OCH VÄGLEDNINGSTJÄNSTER FÖR PRIVATPERSON

En snabbt föränderlig arbetsmarknad kräver rörlig arbetskraft, med olika sätt att använda kompetenser och olika sätt att utföra arbete; som anställd, företagare, frilansare eller egenanställd – eller en kombination.

Syftet med införande av RUT-avdrag för privatpersoners inköp av kartläggnings- och vägledningstjänster är att främja framväxten av omställningsmekanismer som bygger arbetslivstrygghet, framför anställningstrygghet. Privatpersoners ekonomiska förutsättningar att köpa dylika kartläggnings- och vägledningstjänster på liknande villkor som företag kräver ett reducerat pris, för att bygga en tryggare grund för kloka investeringar för kompetensutveckling eller omställning. I förlängningen kan dessa tjänster även kan lägga grunden för fler att våga ta steget från anställning till företagande, eller kombinatörskap.

UTVIDGAT UTBUD AV CHECKAR FÖR VALIDERINGS- OCH KARTLÄGGNINGSTJÄNSTER

Mindre företag kan idag ansöka om affärsutvecklande checkar från Tillväxtverket, med syfte att underlätta vid finansiering av insatser för att möta framtidsutmaningar som till exempel innovation, digitalisering eller internationalisering[37].

Syftet med ett utvidgat utbud av checkar för validerings- och kartläggningstjänster är att stärka incitament för mindre företag att ansöka om professionellt stöd för kompetenskartläggning, vägledning eller stöd för validering.

SKATTEINCITAMENT VID INKÖP AV KOMPETENSUTVECKLANDE TJÄNSTER

Genom skatteincitament för inköp av kompetensutvecklande tjänster menar Företagarna att förutsättningarna stärks för fler företag att kunna erbjuda kompetensutvecklande insatser till de anställda.

Syftet med skatteincitament vid inköp av kompetensutvecklande tjänster är att öka det ekonomiska incitamentet för kompetensutveckling hos mindre företag, där brist på relevant kunskap och/eller resurser att genomföra intern kompetensutveckling fattas. En sådan investering i humankapital bör bli avdragsgill, att jämföra med materiella investeringar. I dag är kompetensutvecklande utbildningsinsatser avdragsgilla under vissa villkor, till exempel om utbildningsinsatsen sker för en viss funktion och inte bara för arbetstagarens generella kompetenshöjning, samt att insatser sker hos arbetsgivaren och inte i anordnarens egna lokaler. Skatteverket gör en bedömning i varje enskilt fall om arbetsgivarens utgift för kompetensutveckling kan skattas som avdragsgill eller inte[38] och utfallet är därför svårt att förutse för företagen. Presumtionen bör vara att investeringen är avdragsgill som en kostnad i verksamheten.

UTVIDGAT STUDIEMEDELSSYSTEM FÖR STUDIER HÖGRE UPP I ÅLDERN

Företagarna föreslår ett utvidgat studiemedelssystem som skapar ekonomiska incitament hos äldre att inleda studier för kompetensutveckling i allmänhet, men omställning i synnerhet. Förslaget innefattar ett studiemedel upp till 60 års ålder, med möjlighet att betala av lån fram till riktåldern i pensionssystemet. Detta som ett viktigt steg i ledet att skapa möjliggörande incitament för fler att ta del av det reguljära utbildningssystemet (yrkesvux, yrkeshögskola och universitet/högskola).

Syftet med ett utvidgat studiemedelssystem för studier högre upp i åldern är att skapa möjliggörande incitament för kompetensutveckling och omställning inom ramen för det livslånga lärandet. Detta parallellt med ett utvecklat och mer flexibelt upplägg som även kan tillämpas av studerande som har svårt att delta vid lärosätets traditionella utbildningsformer, till exempel genom distansutbildning eller Moocs (Massive Open Online Courses).

UTVIDGAT STUDIEMEDEL FÖR LÄRLINGSUTBILDNING

Företagarna föreslår en utvidgad syn på vilka utbildningar som omfattas av studiemedel. Lärlingsutbildningen erbjuder en praktiknära utbildning, med tät dialog med yrkeskunnig handledare, och utgör ett viktigt alternativ till teoretisk utbildning. Inom ramen för lärlingsutbildningen menar Företagarna att det finns en stor potential för att erbjuda omställningsmöjlighet till bristyrken.

Syftet med ett utvidgat studiemedel för lärlingsutbildning är att skapa möjliggörande ekonomiska incitament till praktiknära lärlingsutbildning till fler, oavsett ålder. Idag erbjuds lärlingsersättning endast till ungdomar som studerar på gymnasial lärlingsutbildning eller lärlingsliknande utbildning i introduktionsprogrammet. En del specialiserade hantverksutbildningar erbjuds även lärlingsutbildning inom ramen för yrkeshögskolans regi. I dessa fall kan studiemedel erbjudas från den eftergymnasiala kvoten hos CSN.

37 https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/affarsutveckling/checkar
38 https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2019.7/339848.html

företagarna

foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 – 406 17 00

Twitter och Instagram: @foretagarna
Facebook och Linkedin: Företagarna